Claudio e Renato Delaini

INFORTUNIO SUL LAVORO?

NON FARE LO STRUZZO!

TERZO COMANDAMENTO
DELLA SICUREZZA DEI MACCHINARI

Renato e Claudio Delaini

INFORTUNIO SUL LAVORO?

NON FARE LO STRUZZO!

TERZO COMANDAMENTO DELLA SICUREZZA DEI MACCHINARI

con il contributo dell'avvocato Rinaldo Sandri

Gli ingegneri Claudio e Renato Delaini di Macchinario Sicuro®

© 2020 - Renato Delaini e Claudio Delaini
Tutti i diritti sono riservati.
È vietata la riproduzione, anche parziale, dei testi e delle immagini.
ISBN 979-12-200-6600-6

Finito di stampare nel mese di giugno 2020

Alle vittime di questa situazione
troppo anarchica,
certi che si possa migliorare
un centimetro alla volta.

Sommario

Premessa 9

Un nuovo libro? Perché? 11

Di cosa tratta il libro? 15

Un invito: ESTOTE PARATI. 18

Per te è la prima volta – loro ci sono abituati 19

1. Ecco il patatrac. Evitare i due comportamenti opposti: panico e inerzia incosciente 21

Ecco i comportamenti: sei casi per capire meglio. 22

Le situazioni sotto i diversi punti di vista – il costruttore e l'utilizzatore. 33

Il costruttore. 33

L'utilizzatore 36

Insomma? Chi si prepara nel tempo ha migliori probabilità di cavarsela 38

Cose da non fare 42

Elementi comuni e frequenti 42

Altri esempi ad hoc per capirci qualcosa 44

2. Cosa fare subito. Il cronoprogramma 49

Prima azione. La denuncia di infortunio 50

Seconda azione: stato dei luoghi 50

Terza azione: le testimonianze. 51

Quarta azione: i documenti 53

Quinta azione: prevenire 54

Sesta azione: valorizzare gli elementi di forza e minimizzare quelli di debolezza 54

3. Arrivano gli UPG. Chi sono? Cosa fanno? 55

Cosa possono/devono fare? 56

Arrivano? 57

Il doppio percorso – il verbale 59

L'indagine 63

Conclusione delle indagini 65

4. Le responsabilità 69

I due mondi 70

Il mondo delle Normative europee 71

Casi e situazioni. 83

5. La difesa 91

Le testimonianze 93

La consulenza 94

Il ruolo del lavoratore. 97

Come va a finire? 103
Patteggiamento 104
Assoluzione 106

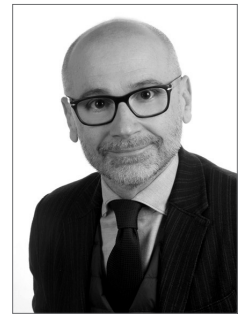
6. Cosa avere pronto 109
Il Direttore di stabilimento cosa deve fare 112
Piano Integrato di Miglioramento dei Macchinari (PiMM). . 114
Il costruttore - suggerimenti 124

7. L'organizzazione della sicurezza in azienda 133
Ruoli e responsabilità. 134
La valutazione del rischio 177
Informazione, formazione ed addestramento 184
I Sistemi di Gestione della sicurezza 186

8. L'assicurazione 199
"Da assicuratore ad amministratore di società: qual è il tuo grado di irresponsabilità nel gestire le responsabilità della tua azienda?" 200

Premessa

a cura dell'avvocato Rinaldo Sandri



Il piacere della conoscenza di Renato e Claudio Delaini mi ha convinto a contribuire alla realizzazione del loro nuovo libro, anche perché la stessa idea era nel cassetto della mia polverosa scrivania ormai da qualche anno.

Quando ho visto su facebook la foto della scrivania di Claudio con gli appunti del loro nuovo progetto ho immediatamente offerto la mia disponibilità a collaborare in questa "avventura" editoriale.

Da sempre (18 anni) mi occupo di sicurezza sul lavoro e sin dall'inizio della mia carriera ho scelto di farlo in un modo diverso, a fianco dei datori di lavoro sin dai primi momenti successivi agli infortuni, nella consapevolezza che il risultato finale dipendesse dal modo con il quale si fosse scelto di gestire l'evento e i primi momenti di indagine penale.

I Delainis, così mi piace chiamarli, rappresentano anche loro una anomalia nel mercato della sicurezza e della consulenza processuale.

Li ho conosciuti nel 2018 in occasione di un infortunio mortale e il loro modo di essere e lavorare si sposava con il mio tanto da essere, da allora, diventati "correi" nella gestione di altri eventi.

Il percorso nel quale proveremo ad accompagnarvi si chiude, quasi sempre, nelle aule di giustizia e il risultato dei processi dipende dal modo con il quale vengono valorizzati gli elementi di

conformità legale; quindi gli infortuni non bisogna subirli ma si devono gestire, avendo la consapevolezza che il risultato del processo penale è figlio di una gestione tempestiva.

Il dato dal quale partire è rappresentato dall'evidenza che non si commette reato solo quando si verifica l'infortunio: si commette infatti reato quando non viene osservata la norma di sicurezza; se poi, in conseguenza della violazione antinfortunistica, si verifica anche un infortunio, i reati commessi diventano due:

- una contravvenzione (esempio: dovevi dare dettagliate informazioni e non le hai date);
- un delitto (in conseguenza di ciò un lavoratore ha subito un infortunio).

Per l'effetto il coordinamento immediato con gli Organismi di Vigilanza e la valorizzazione degli elementi di conformità agli adempimenti di sicurezza sono alcune delle attività necessarie nella gestione dell'infortunio.

Nei fatti le scelte della prima ora costituiscono la base della difesa del processo penale che verrà celebrato a distanza di anni.

Un nuovo libro? Perché?

Oggi viviamo in un mondo ricco, anzi sovrabbondante di informazioni. Di tutti i tipi.

Non si spende nulla se ci si impegna in una ricerca puntigliosa su di un argomento che ci interessa, e facilmente si ottengono buoni risultati.

Troviamo le normative spiegate nel dettaglio. Si tratta spesso di citazioni e di stralci delle stesse, quindi testi basati su documenti, sentenze, altri articoli.

Testi redatti spesso da chi costruisce e vende dispositivi di sicurezza. Se si vuole studiare non c'è problema.

> *Ma noi vogliamo fare una cosa diversa: trasmettere esperienze, fatti, errori da evitare, soluzioni trovate.*
>
> *Idee e suggerimenti che si possono dare solo con molto "vissuto", avendo conosciuto realtà differenti, misurando gli effetti di certe decisioni, sperimentando la difficoltà di farsi capire se si è troppo "tecnici".*

Quindi molti fatti realmente accaduti (resi anonimi e irriconoscibili ovviamente) narrati allo scopo di spiegare e informare.

Ma senza fare uno zibaldone confuso.

C'è sempre un filo logico in quello che scriviamo. Ripercorriamo tutte le normative, senza saltare nulla.

Insomma, cerchiamo di trasmettere esperienza, applicazioni pratiche delle singole normative.

Non sono cose che in genere si trovano sui testi che illustrano le normative.

Pensiamo che ognuno debba potersi riconoscere, ritrovando i suoi problemi di tutti i giorni, i suoi dubbi, le zone grigie, per poter fare dei passi in avanti.

"Un centimetro alla volta".

Che ragionamento abbiamo fatto? Riflettiamo sulle esperienze di tante perizie per infortuni (anche mortali) e su quello che vediamo.

Cosa vediamo tutti i giorni, sempre di più immersi in questo mondo di macchinari e fabbriche?

O di udienze in tribunale e di ispezioni e riunioni con le ASL?

Vediamo una situazione anarchica che non protegge nessuno, non avvantaggia nessuno.

Nessun Grande Vecchio che manovra dietro le quinte. Solo anarchia. Nessun complotto. Tanta, tanta improvvisazione per sopravvivere.

Ti assicuriamo non solo in Italia, anzi.

Come scrive sul suo sito anche la Commissione Europea che si occupa della sicurezza dei prodotti, il problema è diffuso e non solo in Italia.

Il problema dei macchinari non conformi nel mercato unico è dovuto a tanti fattori:

- Mancata conoscenza o comprensione della normativa
- Scarsi incentivi a rispettare le Norme
- Frammentazione della Vigilanza di mercato
- Carente o inesistente dissuasione (che falsa il mercato)

E le Norme si devono acquistare presso l'UNI ma costano troppo

e sono di difficile diffusione (anzi è vietata) per le limitazioni che impone l'UNI stessa.

I Funzionari degli Enti preposti alla Vigilanza di mercato sono spesso lasciati soli, a formarsi e informarsi.

La Giurisprudenza inasprisce sempre più la situazione, con sentenze formalmente perfette ma spesso lontane dalla realtà di tutti i giorni.

Allora ci diamo da fare, con la massima energia.

Lo Stato nella sua struttura stabile (non quella politica, che va e viene) si dovrebbe dotare di strumenti efficaci per migliorare, sorreggere, spingere.

Supportare le aziende virtuose solo con il "click day" dell'INAIL è troppo poco.

Infortuni gravi e infortuni mortali: aumentano sempre, accadono tutti i giorni.

Sui giornali, sui quotidiani, trovo spesso articoli vari di sensibilizzazione, di allarme sul fenomeno, ma non trovo serie analisi sulle cause, né proposte valide e concrete per evitare almeno la morte del lavoratore.

Tutti addebitano le maggiori colpe agli imprenditori, ai dirigenti.

Ecco: chi ha responsabilità in fabbrica vive isolato questa sua tremenda responsabilità. Come fossimo in guerra? Trincea e ubbidienza? (mi riferisco al Direttore di stabilimento!) Ma possibile che nessuno se ne interessi seriamente? Si sentono purtroppo solo argomenti generici, di maniera. "Manca la cultura della sicurezza" si dice. Oppure che "nelle aziende nessuno pensa alla sicurezza, e così si muore…"

Così non si va lontano.

Allora cerchiamo con questi libri di mostrare fatti, errori, superficialità. Senza per questo discolpare totalmente i dirigenti.

Certamente lavoriamo per soldi, non solo per passione. Ma vogliamo fermamente dare un contributo con tutti i mezzi che abbiamo a disposizione, mentre lavoriamo per i nostri clienti.

Siamo vicini il più possibile ai Direttori di Stabilimento, all'ufficio tecnico del fabbricante, al responsabile di manutenzione, agli RSPP, che sono al fronte tutti i giorni.

Ma questo non basta.

Quando succede un infortunio si deve scegliere come gestirlo.

Le scelte della gestione di primo momento incideranno sul modo con il quale si potrà o meno affrontare il processo penale e molte volte incideranno sull'esito del processo stesso.

Mai scegliere di sottovalutare ogni scelta: ad ogni azione corrisponde una reazione.

Di cosa tratta il libro?

Ci inoltriamo nel campo scivoloso degli Infortuni sul lavoro.

Scivoloso perché composto da tante aree grigie, giurisprudenza talvolta contraddittoria, normative in continua evoluzione, procedure differenti tra regioni.

Ma attenzione: **tratteremo solo di macchinari.** Di malefatte, distrazioni, ingenuità, casi davvero fortuiti: ma solo se avvenuti su macchinari.

Se ci seguite sul web lo sapete già: noi siamo specializzati in sicurezza dei macchinari. È una vera missione. Perché lo abbiamo deciso?

Primo ragionamento

Negli anni, abbiamo preso una decisione che si è rivelata fondamentale per il nostro lavoro. Abbiamo scelto, cioè, di analizzare solo e soltanto i problemi relativi ai macchinari, e non al resto dei rischi. Sai perché?

Vediamo di affrontare il tema da vicino, magari usando un po' di 'tecnichese': di solito lo evitiamo come il colera, ma questa volta, forse, è il caso di fare una piccola eccezione.

Nel corso della nostra esperienza, ci siamo trovati quotidianamente a constatare che quello dei macchinari è il settore meno coperto dalle figure in campo, e perciò il più critico.

Ciò che emerge dai verbali approssimativi di qualche ASL, dai DVR aziendali che ci capita di leggere e dagli RSPP con cui dialoghiamo di continuo: è che non c'è sufficiente preparazione in questo campo.

D'altra parte, l'ambito relativo alla sicurezza è davvero troppo vasto, e chi se ne occupa deve essere esperto in Classificazione Atmosfere esplosive, Antincendio e Certificazioni connesse, Rischio Chimico, Campi e radiazioni elettromagnetiche, Attrezzature di sollevamento e relativi controlli periodici, Movimentazione dei carichi, Tenuta in efficienza e utilizzo dei carrelli elevatori, Recipienti in pressione e verifiche periodiche, Rumore e Vibrazioni, Amianto, Microclima e salmonella, Videoterminali, etc… Decisamente troppo!

Tutto ciò che ruota intorno alla sicurezza dei macchinari - invece - è un vero e proprio mondo a sé: circoscritto, ma altrettanto vasto e complesso. Conoscerlo sul serio – da professionisti, quindi – richiede competenze ampie e approfondite.

Ecco perché l'ambito merita un discorso a parte e una specializzazione capillare. Questo perché gli RSPP sono meno ferrati in questo campo. Il perché è semplice: non vengono formati abbastanza.

Basta scorrere i contenuti dei moduli B o dei corsi di aggiornamento in circolazione. Al massimo, con un po' di fortuna sarà possibile trovare qualche aggiornamento sulla Direttiva Macchine e sulla marcatura CE. Ma nel nostro lavoro, questo non basta: è un po' come rimanere fermi alle tabelline quando invece bisognerebbe imparare l'algebra o il calcolo infinitesimale. Si tratta insomma di una semplice premessa… utile (per carità!) ma insufficiente. La realtà quotidiana delle macchine già in uso o di quelle che si devono acquistare, è tutt'altra cosa: un tema molto diverso e più complesso.

Provare per credere. Motivo ulteriore: i Costruttori di macchinari sono troppo spesso impreparati, e mettono in commercio prodotti

non del tutto sicuri, anche se recano in bella evidenza il marchio CE. Si tratta di un mercato davvero anarchico.

Secondo ragionamento

Al di là di questo, c'è anche un'altra ragione che ci ha spinti a specializzarci. Basta dare un'occhiata alle statistiche sugli infortuni mortali, per rendersi conto che la principale causa di morte sta nelle attrezzature di lavoro: impianti, macchinari, linee di produzione.

Le cause di solito sono:

a. uso improprio o distratto del macchinario

b. carenza di sicurezze installate all'origine

c. elusione delle sicurezze da parte degli operatori

d. rimozione o modifica delle sicurezze originali

e. modifiche effettuate o diversa utilizzazione.

"…Ma se è lì da anni… come mai non lo hanno sistemato quel macchinario?"

Già, perché? Anche perché non ci sono controlli puntuali e incisivi. Non ce ne sono in nessuna parte, e parliamo dell'Europa.

Situazioni di confronto e crescita sono davvero rare, a parte qualche iniziativa di qualche ATS/UOPASL/ULSS: troppo poche e isolate, e comunque messe in atto una volta e poi stop.

La situazione si trova ben descritta anche nei documenti ufficiali UE, come risposta a indagini e questionari in varie occasioni.

Quando si entra in una fabbrica si nota molto presto che il Direttore ha a che fare con più situazioni: macchinari nuovi, recenti, che in generale sono abbastanza a posto, poi macchinari "vec-

chiotti", di una decina d'anni, che avrebbero bisogno di alcuni adeguamenti alle norme recenti; e infine macchinari vecchi, che funzionano benissimo, ma che non rispettano più i criteri di sicurezza aggiornati.

Che fare? Tutto in una volta non si può. Anzi, spesso si aspetta il "momento buono", quando c'è tempo e risorse giuste. **Ma quel momento non arriva mai.**

E quindi, ogni tanto (ogni spesso!!) succede un infortunio. Troppo spesso è addirittura mortale.

Un invito: ESTOTE PARATI

(invito ad essere sempre pronti? È scritto! Luca 12,40)

Quando i macchinari funzionano normalmente, e vanno come devono andare, non ci sono di solito rischi per l'operatore. Tutto è a posto.

I problemi sorgono quando ci sono fasi e operazioni che servono a preparare, pulire, registrare, riparare, sostituire, cambiare qualcosa…

Ecco che accade un infortunio: i punti di vista sono molteplici. Subito si pensa che allora la macchina non era sicura, quindi colpa del Direttore? Colpa dell'RSPP?

E l'interessato del caso mi scrive, un po' piccato:

> *"proprio non capisco perché il comportamento scorretto ricada sul DdL e sul disgraziato RSPP quando nella procedura si cita chiaramente di fermare l'attrezzatura e la procedura è stata approvata proprio dall'infortunato!!"*

In realtà si tratta di "comportamento scorretto" prevedibile: il Direttore può controllare che tutte le procedure vengano puntualmente seguite? O può contare sulla supervisione dei preposti e quindi deve tenerne conto? E deve provvedere. Come?

Ecco questo nuovo libro: cosa succede in caso di infortunio? Cosa fanno gli UPG? Analizziamo la situazione che si crea.

Per te è la prima volta – loro ci sono abituati

Allora, se lo sai, puoi tenerne conto nell'operatività di tutti i giorni. Eviti di trascurare fatti fondamentali, per ignoranza.

Il tutto con il massimo della concretezza.

Leggi fino alla fine e vediamo se ci siamo riusciti.

Capitolo 1

Ecco il patatrac. Evitare i due comportamenti opposti: panico e inerzia incosciente

Quando un operatore si fa male e va al Pronto Soccorso e vengono descritti i fatti: tu come lo vieni a sapere?

Se sei il costruttore della macchina non lo vieni a sapere subito, anzi. Ti chiamano all'improvviso e con grande fretta. Sei in ritardo, non per colpa tua.

Allora quello che spieghiamo in questo libro ti serve moltissimo, secondo la nostra esperienza.

Se sei l'Utilizzatore (il Direttore ad esempio) te lo dice uno dei tuoi. Se invece sei l'RSPP magari lo vieni a sapere dopo giorni.

Domanda: appena lo vieni a sapere, chi informi subito? L'assicuratore? L'avvocato?

Oppure non dici nulla a nessuno e fai finta di niente? Chiami il tuo amico collega per consigli? Chiami almeno il tuo consulente sulla sicurezza, quello locale, che ti conosce e ti fidi?

Poi, cosa fai? Aspetti gli eventi, oppure organizzi qualcosa? Non vuoi spendere inutilmente? Sei incerto? Stai pensando che passerai un guaio?

> *Ecco lo scopo di questo libro: se sai cosa sta per succedere e quello che accadrà, almeno come logica procedurale, ti puoi preparare bene.*
>
> *Ti puoi organizzare.*

Ecco i comportamenti: sei casi per capire meglio

Vediamo alcuni esempi di "negligenza", inerzia o impreparazione del datore di lavoro, che lo possono mettere nei guai.

Te li scriviamo, perché tu possa pensarci su, ed evitare errori analoghi.

Primo caso. Errata installazione macchinario acquistato

In un caso di infortunio mortale di qualche anno fa, il titolare è rimasto inerte. Offeso a morte, perché lui lavora bene. Lui non c'entra! "Come si permettono?" diceva.

E non ha dialogato per nulla con gli UPG. Era un fabbricante abbastanza famoso.

Cosa ha fatto il magistrato? Gli ha mandato i Carabinieri, in Azienda prima, a casa sua dopo, al suo domicilio privato, presso il suo commercialista, per recuperare i documenti necessari all'indagine. Sembrava volesse nascondere chissà cosa.

La sua inerzia è stata punita con un percorso sofferto e tortuoso: se si fosse mosso con energia e lucidità avrebbe risparmiato molto, sia in termini di stress emotivo e dramma familiare, sia in termini di soldi.

Perché la sua macchina era stata venduta e installata la prima volta nel 2002, e aveva vissuto e prodotto onorevolmente per quindici anni senza fare del male a nessuno, ma in fabbriche diverse. Era stata venduta e installata senza che lui ne fosse informato.

Ma l'ultima installazione era stata eseguita in modo gravemente errato dall'utilizzatore che voleva risparmiare più che poteva, anche rischiando.

Quindi lui se la poteva cavare subito, o quasi, consegnando le carte che aveva e andando a verificare la situazione: invece che rendersi sospetto e non collaborativo (colpevole?) avrebbe scaricato il peso dell'onere su chi aveva malamente installato e sull'azienda acquirente, che aveva colpevolmente risparmiato e non si era fatta dare la dichiarazione di corretta installazione.

Aveva convinto gli UPG e Magistrato che lui era colpevole e pure in mala fede!

Quando lo raccontiamo, talvolta l'imprenditore che ci sta ascoltando stenta a crederci.

[redacted] R.G. notizie di reato/Mod. 21

Procura della Repubblica
presso il Tribunale Ordinario di Busto Arsizio

DECRETO DI PERQUISIZIONE LOCALE
- artt. 250 e segg. c.p.p. –

Il Pubblico Ministero dott.ssa [redacted] Sost. Procuratore della Repubblica presso il Tribunale Ordinario di Busto Arsizio,

letti gli atti del procedimento penale sopra indicato nei confronti di [redacted] a C[redacted] – VA – e residente [redacted] –MI - difeso d'ufficio dall'Avv. [redacted] del Foro di Busto Arsizio con studio in [redacted] Tel. [redacted]

INDAGATI

del reato p. e p. dall'art. 589 c.p. commesso in Olgiate Olona (VA) il 05.05.[redacted] in danno di [redacted]

rilevato che, con nota del 13.05.[redacted] la ASL ha comunicato che il macchinario sul quale stava lavorando il lavoratore deceduto, identificato in modello "[redacted] – anno 2002 – ditta [redacted]", non era conforme ai requisiti ex art. 70 D.L.vo 81/2008;

rilevato che vi è fondato motivo di ritenere che nei locali e in qualunque luogo chiuso nella disponibilità dell' indagato [redacted] e/o comunque allo stesso riconducibili, ivi compresa la sua residenza, la sede della sua società, eventuali studi di commercialisti ecc., **nonché ogni altro eventuale luogo che emergesse nel corso delle indagini**, possano rinvenirsi elementi utili alle indagini medesime. In particolare, il **"fascicolo tecnico"** del suddetto macchinario;

poiché sussistono particolari ragioni di urgenza dovute alla necessità di evitare la distruzione o l'occultamento di quanto sopra evidenziato;

visti gli artt. 250 e segg. c.p.p.;

Secondo caso: furbata pazzesca

In un altro caso il capoturno di un'azienda utilizzatrice si è trovato di fronte a un infortunio grave. Una scottatura con acqua calda in pressione, quindi oltre i 100°C.

Lui sapeva che la manutenzione era intervenuta la settimana prima e aveva sostituito degli attacchi rapidi. L'operazione stacca-riattacca era troppo frequente e non doveva essere disagevole. Quindi l'attacco originale era stato cambiato. Su richiesta degli operatori.

Ora questo nuovo attacco aveva consentito una manovra scorretta all'operatore, il tubo flessibile in pressione gli era sfuggito di mano e si era ustionato per bene.

Che fare? Semplice: non si denuncia l'infortunio. Al Pronto Soccorso si racconta che tutto è successo a casa, in garage, per fare la salsa di pomodoro.

Così ha fatto il capoturno. Tutto a posto.

Invece no: l'infortunato si scoccia, si pente qualche tempo dopo. E va dai carabinieri e sporge querela.

L'esito è scontato. Ha fatto bene l'operaio e incassa un bel mucchio di soldi. Interviene pure l'INAIL, ovviamente, per l'omessa denuncia e così via.

Qua non si poteva fare nulla.

E alla fine sul Casellario del titolare compare quindi quanto segue (foto opportunamente pulita):

Ministero della Giustizia

Sistema Informativo del Casellario

Certificato del Casellario Giudiziale

(ART. 21 COMMA 1 D.P.R. 14/11/2002 N.313)

CERTIFICATO NUMERO: R

Al nome di:

Cognome

Nome

Data di nascita

Luogo di Nascita

Sesso

Codice Fiscale

PUBBLICO MINISTERO (Numero registro 1948/2019)
GIUSTIZIA PENALE (ART. 21 COMMA 1 D.P.R. 14/11/2002 N.313)

sulla richiesta di:

per uso:

Si attesta che nella Banca dati del Casellario giudiziale risultano i seguenti provvedimenti:

1) 22/06/2017 DECRETO PENALE DEL G.I.P. TRIBUNALE DI ESECUTIVO IL 10/03/2018

1^ reato) LESIONI PERSONALI COLPOSE GRAVI Art. 590 comma 2 C.P. (ACCERTATO IL 23/3/2016)

Circostanza: Art. 70 comma 1 D.L.vo 09/04/2008 n. 81

Dispositivo: MULTA 1.000,00 EURO E RITENUTE LE DIMINUENTI DI RITO DEL DECRETO PENALE

WWWWWW, 11/06/2019 10:09

Sembra mite il provvedimento di mille euro.

Ma non è così: questo comporta che in campo civile la causa è già persa, e l'INAIL si può rivalere.

Infatti, scrive l'INAIL letteralmente:

> *"rimborso delle spese sostenute o da sostenere, oneri accessori e interessi"*. E questo indipendentemente dal fatto che le parti abbiano raggiunto un accordo in sede civile.

Morale della faccenda: se l'azienda fosse stata preparata in qualche modo ad affrontare situazioni come questa, poteva discutere col fabbricante se il suo macchinario fosse stato conforme all'All. I della Direttiva, al paragrafo 1.1.6:

> *1.1.6. Ergonomia*
>
> *Nelle condizioni d'uso previste devono essere ridotti al minimo possibile il disagio, la fatica e le tensioni psichiche e*

fisiche (stress) dell'operatore, tenuto conto dei principi seguenti dell'ergonomia:

- *tener conto della variabilità delle dimensioni fisiche, della forza e della resistenza dell'operatore,*
- *offrire lo spazio necessario per i movimenti delle parti del corpo dell'operatore,*
- *evitare un ritmo di lavoro condizionato dalla macchina,*
- *evitare un controllo che richiede una concentrazione prolungata,*
- *adattare l'interfaccia uomo/macchina alle caratteristiche prevedibili dell'operatore*.

E, non essendoci indicazioni precise in merito nel manuale, si poteva cercare di dimostrare che la progettazione carente rendeva il fabbricante responsabile dell'accaduto e che la modifica non era stata da lui vietata.

Terzo caso: vizio palese trascurato

Storia di meno di due anni fa, che però ci è servita parecchio: un infortunio grave.

Per essere pratici bisogna spiegare prima poche cose: succede in un capannone pieno di macchine soffiatrici. La plastica in granulo viene raccolta, estrusa e infilata dentro lo stampo opportuno. Qui viene data la forma mediante soffiaggio. Poi lo stampo si apre e con una lama vengono separate le parti e si genera lo scarto (materozza), che cade in una zona dove si può raccogliere per poterlo poi riciclare.

Tutto automatico certo, ma con un sacco di organi in movimento, di aree in temperatura, di zone pericolose. Tutto protetto? Non proprio, perché l'azienda produttrice ha un problema: le norme,

anche se sono tante, devono funzionare sempre, tutti i giorni lavorativi. Quindi non bisogna fermarle mai, nemmeno per pulire.

Il lavoro delle operatrici consiste nel controllare le macchine (che sono comandate da PLC, quindi in automatico), verificare la qualità e presidiare l'alimentazione, controllare il prodotto finito e imballare i flaconi prodotti. Ma soprattutto devono asportare le materozze che cadono sotto e all'interno delle soffiatrici. Per farlo devono in qualche modo introdursi, con in mano una pistola di aria compressa, attraverso una apertura posta sul retro della macchina. Serve, per farlo bene, un'apertura sufficiente per far passare con gran parte del corpo una persona di normale statura. Ovvio che, quando la macchina soffiatrice è in produzione, per pulire all'interno, bisogna in certi casi avvicinarsi a organi in movimento. Ma non si può fermare la macchina.

Quindi, anche se la macchina è marcata CE, non è stato installato l'interblocco di sicurezza, forse su richiesta verbale del cliente.

Un bel giorno, purtroppo, succede che durante un'operazione di pulizia in cui bisogna spingere gli scarti verso la parte anteriore, un'operatrice introduce… nientemeno che la testa tra l'elemento mobile e quello fisso. Intendiamoci, non è una pazza suicida: pensa semplicemente che compiendo un'operazione così delicata mentre gli stampi sono distanziati tra loro, tutto andrà liscio e non succederà niente di catastrofico.

Se non che, qualcosa va storto e il ritorno dello stampo nella posizione di carico la colpisce proprio in testa, schiacciandola tra i due elementi.

Difficile per il Direttore di stabilimento spiegare che "non si era accorto" di questa lacuna: un vizio palese davvero evidente.

Anche perché altre macchine, costruite in modo diverso, non presentano quel difetto. Difficile per il costruttore difendersi dalla sua evidente malafede: altre macchine in giro sono invece correttamente progettate e consegnate.

Come andrà a finire? È presto per saperlo. I tempi sono lunghi, le udienze non sono ancora iniziate.

Noi pensiamo che se la caverà "chi lo sa spiegare meglio".

Quarto caso: intervento in quota su macchinario molto alto

Nella sua progettazione, il costruttore del Tornio verticale ha previsto che certe strumentazioni di regolazione e certi dispositivi siano collocati alla sommità del grosso macchinario (un tornio verticale), sommità che in certe zone supera i 3 metri di altezza. Questo consente ovviamente di abbassare i costi di produzione. Tanto non capita spesso di doverci mettere le mani, e quando capita, si è in manutenzione e c'è tutto il tempo e il modo di operare in sicurezza.

Certo, agire a tre metri da terra significa operare in quota.

Il costruttore, però, fornisce la sua macchina senza alcun piano di lavoro sopra il suo macchinario e delega all'utilizzatore le misure di sicurezza da prendere. Questi infatti può provvedervi se lo desidera, o - in alternativa - può posizionare il tutto in una zona servita da strutture fisse o utilizzare apposite attrezzature di sollevamento.

Cosa ha deciso il Direttore di stabilimento? Ha dotato l'addetto di un 'trabattello': un ponte su ruote adeguato a quanto prevedono l'Art. 140 del TU 81/08 e la norma EN 1004. Insomma… meglio di così!

Capita però che un giorno, l'addetto si trovi 'costretto' a salire sul tornio verticale. Certo, non dovrebbe, ma è questione di pochi minuti… giusto per ottenere un certo risultato dal ciclo di lavorazione. Non potrebbe fare altrimenti., lui pensa. L'unica alternativa possibile, lui pensa, sarebbe stata la costruzione di un piano di lavoro fisso... che avrebbe dovuto, però, essere disponibile già dall'inizio, a partire dall'installazione del macchinario.

Quando l'addetto cade e si fa male, succede il patatrac e sorge il problema: di chi è la colpa?

Dell'operaio, diciamo noi.

L'Art. 20 del TUS 81/08 spiega che il lavoratore non è un bambino inconsapevole.

Lui si poteva rifiutare di operare in quel modo. Doveva scaricare sul suo preposto la decisione.

Ma per "sfortuna" la procedura di intervento non è sufficientemente chiara su questo punto. Uffa! Invece avrebbe dovuto riportare quanto scritto sul manuale dal costruttore. Povero RSPP! Magari ci va pure di mezzo. Vedremo.

Cosa avremmo fatto? La nostra Relazione difensiva sarebbe stata chiara e stringente: comportamento abnorme del lavoratore.

Basandoci sulla sentenza Sez. 4, n. 15124 del 13/12/2016:

> *"In tema di prevenzione antinfortunistica, perché la condotta colposa del lavoratore possa ritenersi abnorme e idonea a escludere il nesso di causalità tra la condotta del datore di lavoro e l'evento lesivo,* è *necessario non tanto che essa sia imprevedibile, quanto, piuttosto, che sia tale da attivare un rischio eccentrico o esorbitante dalla sfera di rischio governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia."*

Facile? Non proprio. Bisogna comunque spiegare bene tutto.

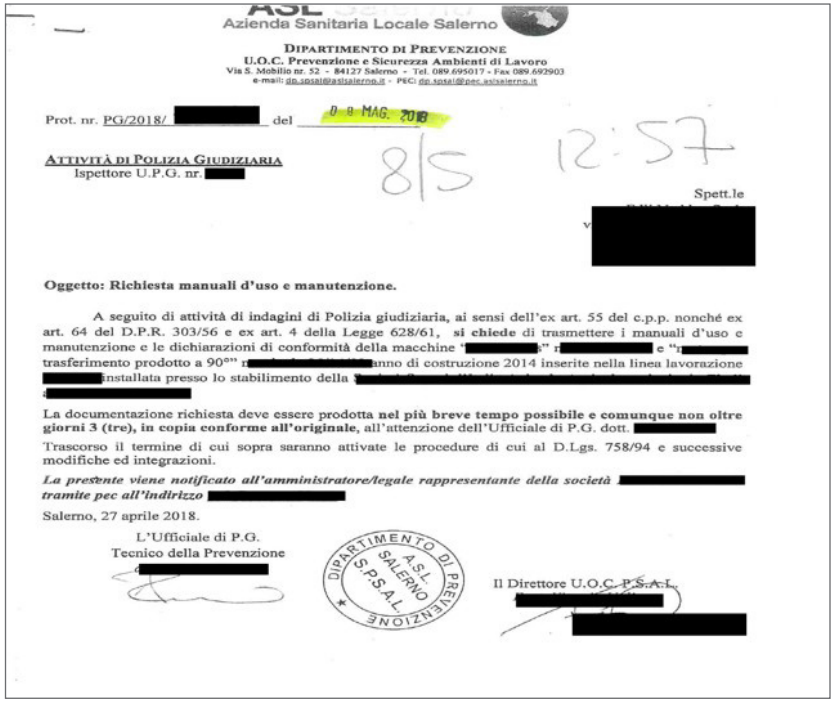
Ma il Direttore non ci aveva pensato: la procedura non era stata redatta e consegnata e spiegata. Ma che fatica sarebbe stata? Roba da affidare all'RSPP.

Ci proviamo lo stesso!

Quinto caso: macchina modificata dall'utilizzatore

Un costruttore, ignaro di tutto, si vede arrivare questa richiesta dalla ASL: e sobbalza sulla sedia.

Infatti, è accaduto un infortunio, e lui non lo sapeva.



ASL
Azienda Sanitaria Locale Salerno

DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE
U.O.C. Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro
Via S. Mobilio nr. 52 - 84127 Salerno - Tel. 089.695017 - Fax 089.692903
e-mail: dip.spsal@aslsalerno.it - PEC: dip.spsal@pec.aslsalerno.it

Prot. nr. PG/2018/ [redacted] del 08 MAG. 2018

ATTIVITÀ DI POLIZIA GIUDIZIARIA
Ispettore U.P.G. nr. [redacted]

8/5 12:57

Spett.le
[redacted]

Oggetto: Richiesta manuali d'uso e manutenzione.

A seguito di attività di indagini di Polizia giudiziaria, ai sensi dell'ex art. 55 del c.p.p. nonché ex art. 64 del D.P.R. 303/56 e ex art. 4 della Legge 628/61, **si chiede** di trasmettere i manuali d'uso e manutenzione e le dichiarazioni di conformità della macchine "[redacted]" r[redacted] e "[redacted] trasferimento prodotto a 90°" r[redacted] anno di costruzione 2014 inserite nella linea lavorazione [redacted] installata presso lo stabilimento della [redacted]

La documentazione richiesta deve essere prodotta **nel più breve tempo possibile e comunque non oltre giorni 3 (tre), in copia conforme all'originale**, all'attenzione dell'Ufficiale di P.G. dott. [redacted]

Trascorso il termine di cui sopra saranno attivate le procedure di cui al D.Lgs. 758/94 e successive modifiche ed integrazioni.

La presente viene notificato all'amministratore/legale rappresentante della società [redacted] tramite pec all'indirizzo [redacted]

Salerno, 27 aprile 2018.

L'Ufficiale di P.G.
Tecnico della Prevenzione
[redacted]

DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE A.S.L. SALERNO S.P.S.A.L.

Il Direttore U.O.C. P.S.A.L.
[redacted]

Chissà quando è successo, e come mai.

Non ha curato molto il manuale. Si preoccupa, e fa finta di niente. Alla fine, se ne inventa uno e lo manda.

Non si attiva in alcun modo, non è pronto.

L'inerzia lo sta fregando. Poi ha un attimo di lucidità e ci chiama.

Per farla breve cosa era successo? Che l'utilizzatore aveva modificato pesantemente tutta la linea in cui le macchine erano state

inserite, aveva modificato il sistema di comando e le sicurezze. Quindi il manuale originale non serviva proprio a nulla, nella nuova situazione, perché bastava dimostrare che l'installazione originale era molto diversa da quella che la ASL aveva riscontrato. La marcatura CE originale non valeva più.

E la conformità o meno del manuale alle indicazioni della Direttiva macchine passava in secondo piano.

Tergiversando e negandosi invece ha reso la sua posizione "sospetta" agli UPG. E la strada per uscirne è tutta in salita.

Sesto caso: gli UPG arrivano molto dopo

In una fabbrica avviene un infortunio su una macchina utensile: un lavoratore rimane impigliato da un organo in movimento, cade e si produce una frattura.

Il fatto avviene il 4 maggio 2012 e la prognosi iniziale non è tale da far partire le indagini in automatico. Ma poi subentrano complicazioni e l'infortunio si prolunga.

> *L'esame dei flussi dati infortunistici forniti da INAIL, nell'ambito del coordinamento istituito dal DPCM del 2007, attiva l'iniziativa dell'organo di P.G.*

E gli UPG arrivano in fabbrica il 12 febbraio 2013.

Non li aspettava più nessuno. Ci sarebbe stato tutto il tempo per predisporsi nel migliore dei modi, capire come interpretare l'evento e dare subito agli UPG il necessario per svolgere un'indagine "rapida" e conclusiva.

Invece le indagini durano fino alla fine del 2014: è complicato ricostruire il tutto a distanza di tanto tempo dall'accaduto. L'avviso di conclusione delle indagini preliminari arriva nel 2015.

Ora gli interessati sono coinvolti in una procedura infinita.

Le situazioni sotto i diversi punti di vista – il costruttore e l'utilizzatore

L'interpretazione brutale delle cose da fare, o meglio da tenere sempre sotto vigilanza per essere sempre pronti per farsi scagionare, varia a seconda dei ruoli e dei macchinari coinvolti.

- Se sei un Utilizzatore (es. il Direttore di stabilimento) hai questo problema: sarà colpa tua o del fabbricante che ti ha fornito il macchinario? Se ti concentri a svolgere al meglio i tuoi compiti, nell'ambito delle tue responsabilità (posizione di garanzia) puoi essere pronto a "scaricare" l'accaduto sul costruttore del macchinario.
- Se sei il fabbricante hai il problema di dimostrare che tu hai fatto le cose per bene, e la colpa è nell'ambito dell'utilizzatore (azienda o lavoratore).
- E conta moltissimo, è determinante, la data di messa in servizio del macchinario:
  - Ante '96? Non è marcata CE.
  - Post '96, marcata CE, ma di troppi anni fa (es. 2005)
  - Post '96, marcata CE.

Insomma, le questioni sono molteplici e vanno considerate tutte. Se succede un infortunio grave qualcuno ne ha la responsabilità. Le normative improvvisamente valgono tutte, tutte insieme.

In sede penale e in sede civile ognuno si difende in modo deciso e non può essere gentile e comprensivo.

Il costruttore

Se sei il costruttore, attento alle segnalazioni ASL in caso di infortunio. Anche al di fuori dell'Italia… basta essere in Europa.

Una tua macchina - assolutamente una buona macchina, sul mercato da tanti anni - è stata segnalata al Ministero, che ti ha scritto. Addirittura, la segnalazione arriva dal Regno Unito! Un tuo macchinario installato in Inghilterra è soggetto da indagine.

Il Ministero dello Sviluppo economico (MiSE) interviene solo dopo rogne, casini, **infortuni.** Se si è preso la briga di farsi vivo, significa quindi che qualche funzionario HSE ritiene di dover intervenire per proteggere i lavoratori.

Bisogna - cioè - proteggere i lavoratori del tuo cliente dalla tua macchina, intervenendo a modificarla. Va fatto. E a te, sembra impossibile.

Ti casca addosso di tutto, rabbia e sconcerto.

E intanto ti chiedi: come faccio a proteggermi da questa situazione, così inaspettata e totalmente ingiustificata.

Il tuo impianto di estrusione di film di politene (ad esempio) è finito da un cliente inglese consolidato, che ha più linee come quella che tu gli hai installato. Su questa, però, ora c'è stato un infortunio e ti hanno chiamato in causa.

Ecco la situazione, descritta in poche righe. Due addetti stanno estrudendo un film di politene, e il rullo pressore si è sporcato, creando dei buchi sul film. Insomma, bisogna pulire.

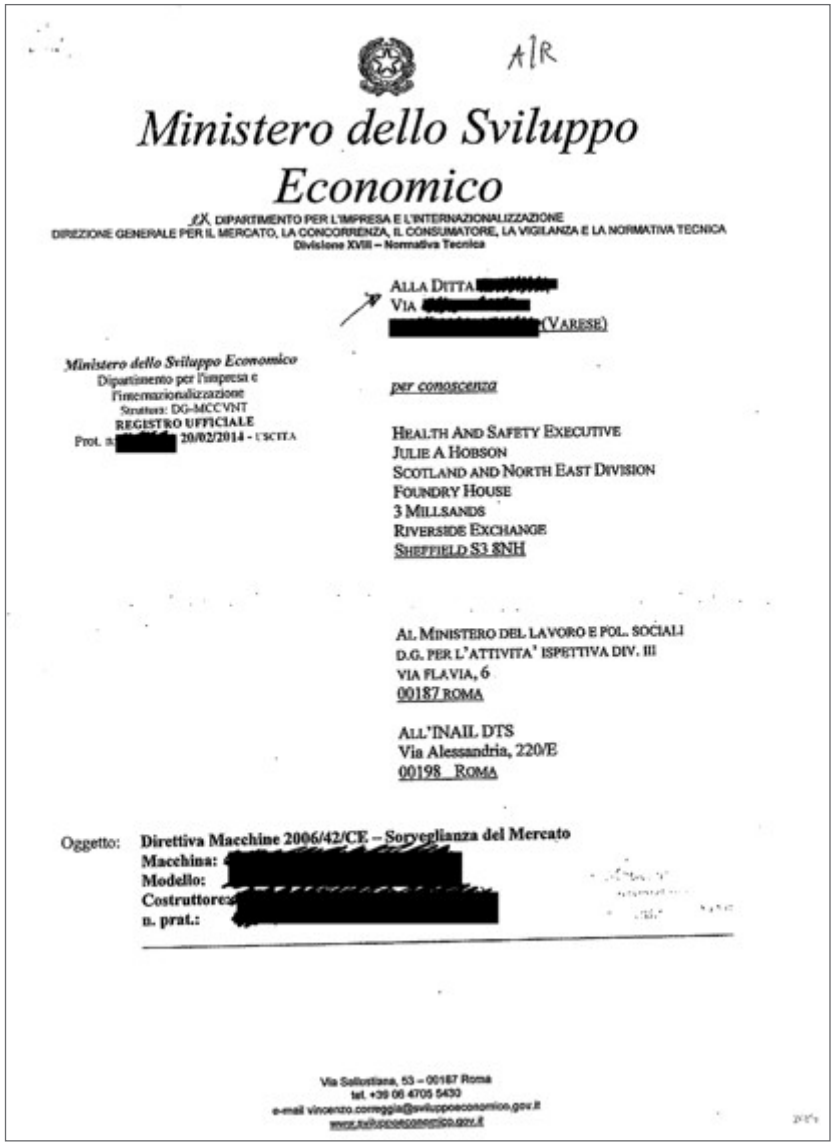
Come fanno? Cosa hai previsto tu, nel manuale delle istruzioni? Hai trattato il tema con la dovuta attenzione?

I due addetti non fermano la macchina: uno si pone carponi con straccio e diluente vicino al rullo, mentre l'altro guarda se finalmente il film esce senza buchi.

I due non si vedono tra di loro. D'altra parte, che problema c'è? Sono anni che lavorano così… perché, questa volta, qualcosa dovrebbe andare storto? Così, almeno, pensano loro.

Volendo guardare le cose in modo oggettivo, però, la percezione cambia. Lavorando così, senza guardarsi tra di loro, quanti errori

stanno facendo? Ma soprattutto il loro capo - il Plant Manager, quello che di fatto è responsabile di tutto - è stato informato?



Ministero dello Sviluppo Economico

EX DIPARTIMENTO PER L'IMPRESA E L'INTERNAZIONALIZZAZIONE
DIREZIONE GENERALE PER IL MERCATO, LA CONCORRENZA, IL CONSUMATORE, LA VIGILANZA E LA NORMATIVA TECNICA
Divisione XVIII – Normativa Tecnica

ALLA DITTA [redacted]
VIA [redacted]
[redacted] (VARESE)

Ministero dello Sviluppo Economico
Dipartimento per l'impresa e l'internazionalizzazione
Struttura: DG-MCCVNT
REGISTRO UFFICIALE
Prot. n. [redacted] 20/02/2014 - USCITA

per conoscenza

HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE
JULIE A HOBSON
SCOTLAND AND NORTH EAST DIVISION
FOUNDRY HOUSE
3 MILLSANDS
RIVERSIDE EXCHANGE
SHEFFIELD S3 8NH

AL MINISTERO DEL LAVORO E POL. SOCIALI
D.G. PER L'ATTIVITA' ISPETTIVA DIV. III
VIA FLAVIA, 6
00187 ROMA

ALL'INAIL DTS
Via Alessandria, 220/E
00198 ROMA

Oggetto: **Direttiva Macchine 2006/42/CE – Sorveglianza del Mercato**
Macchina: [redacted]
Modello: [redacted]
Costruttore: [redacted]
n. prat.: [redacted]

Via Sallustiana, 53 – 00187 Roma
tel. +39 06 4705 5430
e-mail vincenzo.correggia@sviluppoeconomico.gov.it
www.sviluppoeconomico.gov.it

Ci sarebbero un mucchio di cose da sapere, in merito: in primo luogo, che il costruttore - quando progetta un macchinario - deve calcolare anche l'incalcolabile, mettendo in conto eventuali comportamenti scorretti. La norma EN 12100 lo consiglia vivamente. E la Direttiva Macchine lo pretende.

Ma torniamo ai nostri due addetti che - ignari di tutto ciò - continuano a lavorare per diversi minuti come hanno sempre lavorato. Tutto procede per il meglio… almeno, così sembra.

Ma all'improvviso, l'addetto che controlla il film prodotto (ormai a posto: finalmente esce bene) vede un buco. Grande.

Insospettito, molla tutto in men che non si dica e va a vedere: dall'altro lato trova l'operatore col braccio schiacciato sotto il rullo. Il secondo addetto cerca di mantenere il dovuto sangue freddo e si precipita a premere subito l'emergenza... il rullo si dovrebbe distanziare e liberare il braccio, ma questo non succede.

È allora, che tu vieni chiamato in causa: se è successo un infortunio, vuol dire che la tua macchina non è sicura.

Ti metti le mani nei capelli… è mai possibile? Davvero è colpa tua? Incredibile solo a pensarlo. E quindi? Di chi è la colpa?

L'utilizzatore

Anche il Direttore di stabilimento deve stare attento alla vigilanza del Ministero.

Se continua a far utilizzare macchinari antecedenti il '96, prima della Direttiva Macchine, si deve preoccupare della sua conformità all'All.V del TUS 81/08.

Se succede un infortunio, gli potrebbe capitare tra capo e collo, tra le altre cose, anche le conseguenze di una segnalazione come questa.

Azienda USL 6 Livorno

Servizio Sanitario della Toscana

Azienda U.S.L. n. 6 di LIVORNO
Dipartimento di Prevenzione
Area Funzionale AREA LIVORNESE

U.F. Prevenzione, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro

Responsabile: [redacted]

VIA DELLA BASTIA, 12 - 57100 LIVORNO (LI) - tel. 0586-223966-0586-223961 C.F. e P. IVA 0061580491

Prot. n. [redacted] del .....

Al Ministero dello Sviluppo Economico
Dipart. Per l'impresa e l'internazionalizzazione
D.G. per il mercato,la Concorrenza,il Consumatore,
la Vigilanza e la Normativa Tecnica
Div. XVIII- Normativa Tecnica

Via Sallustiana,53 - 00187 ROMA

Ministero dello Sviluppo Economico
Dipartimento per l'impresa e l'internazionalizzazione
Struttura: DG-MCVNT
REGISTRO UFFICIALE
Prot. n. [redacted] INGRESSO

Al Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali
D.G. per l'Attivita' Ispettiva
Div.III coordinamento della Vigilanza Tecnica

Via Cesare de Iollis, 12 - 00187 ROMA

e, per conoscenza

Alla Regione Toscana
D.G. Diritto alla Salute e Politiche di Solidarietà

Via Taddeo Alderotti, 26/N – 50139 Firenze

Oggetto : Non conformità requisiti di sicurezza di attrezzatura di lavoro costruita in assenza di disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto.

Comunicazione effettuata ai sensi dell'art. 70 comma 2 D.Lgs. 81/08 e succ. modific.

In allegato si trasmette la relazione di accertamento di non conformità ai requisiti di cui all'allegato V del D.Lgs. 81/08 e succ. modific, redatta da operatore dell'Ufficio scrivente.

Questa comunicazione viene inviata ai sensi dell'art. 70 comma 2 D.Lgs. 81/08 e succ. modific. affinchè codesti Ministeri possano avviare le procedure di accertamento previste della normativa.

Si resta in attesa di conoscere gli esiti degli accertamenti espletati e degli eventuali provvedimenti adottati.

Il Responsabile dell'Unità Funzionale

[redacted]

Insomma? Chi si prepara nel tempo ha migliori probabilità di cavarsela

Perché l'obbiettivo sarebbe quello di stabilire con la massima certezza possibile il "nesso di causalità" che lega l'evento dannoso alla condotta di qualcuno che doveva attivarsi per evitarlo. Qualcuno che doveva aver svolto una corretta valutazione del rischio e la sua eliminazione/riduzione a livello accettabile.

> [in pratica l'art. 40 c.p. dice che *"nessuno può essere punito per un fatto preveduto dalla legge come reato, se l'evento dannoso o pericoloso, da cui dipende l'esistenza del reato, non è conseguenza della sua azione od omissione*."] In poche parole: Non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo!

Quindi si tratta di analizzare se l'evento è stato causato da un vizio, cioè da una carenza in termini di sicurezza.

E se questo vizio poteva da lui essere individuato ed eliminato.

Perché esiste una distinzione nei vizi di un macchinario. Scusaci ancora il linguaggio un po' tecnico:

- *vizio palese: "la carenza che l'operatore, in possesso di una idonea conoscenza delle Leggi e delle Norme, è in grado di rilevare nel corso della Valutazione dei Rischi. Oppure la carenza già manifestata in sede di utilizzo";*
- *vizio occulto: "la carenza legata ad aspetti progettuali non rilevabili da un semplice esame visivo o dall'uso quotidiano della macchina, della quale è responsabile il fabbricante che aveva, o doveva avere, le conoscenze tecniche necessarie".*

Quanto al vizio palese, non si scappa: lo si può riscontrare all'atto della messa in servizio della macchina. Anche se è marcata CE. Basta un'accurata verifica visiva e funzionale.

Ecco una sentenza che impietosamente avvalora questa lunga spiegazione:

> **Sentenza del 18 gennaio 2011, n. 1226 - Cassazione Penale, sez. IV**
>
> […]L'infortunio era accaduto a un "*lavoratore che, per pulire la zona di avvolgimento del filo, aveva introdotto una mano tra la bobina di avvolgimento ed il contro rullo, rimanendo impigliato con il guanto e trascinato*".
>
> […] "*a nulla rilevava che il macchinario fosse munito di certificato di conformità, avuto riguardo agli obblighi del datore di lavoro, ivi compreso quello della verifica del macchinario utilizzato*". E "*a nulla rilevando la marcatura CE che non esonera da responsabilità, in ragione dell'accertata non conformità della macchina ai requisiti di sicurezza*".

[NOTA]: tutte queste argomentazioni le trovi spiegate più nel dettaglio in altri due libri relativi alla direttiva macchine e alla marcatura CE che trovi di seguito.

SOMMARIO

1. **Caro attore, qual è il tuo personaggio?**
- Questo non è un libro solo tecnico
- Chi è coinvolto e travolto da 'macchinario sicuro'?
- Perché gestire la sicurezza del macchinario è così difficile?

2. **Occhio ai buchi da tappare**
- Devo controllare la marcatura CE del macchinario che acquisto?
- Occhio alla corretta installazione
- Screening dei macchinari in fabbrica: ogni tanto ci vuole

3. **Abbiamo le mani in pasta**
- Nove episodi chiave

4. **Responsabilità: quali è giusto prendersi e quali vanno lasciate agli altri**
- Chiarezza di responsabilità nella catena di fornitura
- Casi pratici

5. **Il direttore di stabilimento**
- Come navigare in mezzo alla tempesta
- Ci occupiamo dei macchinari
- Cosa fa, invece, il Direttore

6. **In caso di patatrac**
- Le 5 cose che succedono in sintesi
- Difendersi dai comportamenti abnormi dell'operaio

7. **Macchine industriali in uso senza marcatura CE**

8. **Cosa fare in un esempio**
- Un metodo sperimentato

Il nostro percorso

SOMMARIO

1. Il CE è un pacco
- Il meccanismo non funziona
- La certificazione CE scade?
- Ecco perché il CE è un'illusione

2. Anarchia nel mondo CE? Non per caso!
- L'obiettivo
- Il metodo del PIMM
- Estratto come esempio di un PIMM

3. Svelati i segreti PED e ATEx
- Guida pratica sugli adempimenti PED e ATEx
- Qualche esempio pratico

4. Come certificare la conformità?
- Le Varie Tipologie – Quale Trattamento Riservare?
- Classifichiamo le varie situazioni
- Da chiarire bene: chi firma la Dichiarazione di conformità?
- L'esperienza di un'imprenditrice

5. Se ti capita l'infortunio, che fare?
- Le cinque cose che succedono
- Si salva chi lo sa spiegare meglio
- Difendersi dai comportamenti abnormi dell'operaio
- Esempi di verbali

6. Questo nei libri non c'è
- Alcune cose viste e sperimentate per le isole robotizzate
- Avvio inatteso
- I ripari: controlla se vanno bene

7. Aspetti contrattuali pratici
- ATP cos'è?

8. Domande e risposte
- Per il fabbricante
- Per l'utilizzatore

Cose da non fare

Bisogna assolutamente evitare azioni sbagliate che, se vengono alla luce, tolgono ogni speranza di cavarsela.

Elenchiamo azioni reali, in giro si trova di tutto… Ad esempio:

- Modificare il luogo dell'evento, aggiungendo o togliendo oggetti o spostando l'infortunato da un'attrezzatura a un'altra;
- Far indossare all'infortunato i DPI che sarebbero stati previsti;
- Modificare l'assetto del macchinario o della linea, intervenendo su ripari e barriere, su dispositivi di protezione, comandi e quadri di comando;
- Creare all'istante Istruzioni operative e procedure, ante datandole;
- Creare attestati di formazione e registri falsi
- Istruire e prendere accordi accomodanti, su cosa raccontare agli UPG, coi preposti e i lavoratori
- Modificare il DVR, correggendo e integrando parti carenti

Elementi comuni e frequenti

L'evento dannoso dal punto di vista dell'utilizzatore è spesso generato da troppa fretta, da mancata formazione e addestramento, da superficialità nella valutazione dei rischi, da modifiche improvvisate alle attrezzature o addirittura da attrezzature autocostruite.

Dal punto di vista del costruttore invece è dovuto alla inconsistenza del fascicolo tecnico (o dalla sua inesistenza) o da una carente definizione dei limiti della macchina, spesso in termini di spazio (come e dove viene installata, alimentata e scaricata).

Alla base di tutto c'è in generale una carente valutazione del rischio, che ha portato a:

- Insufficiente presidio della situazione
- Carente organizzazione delle mansioni
- Mancata valutazione dei rischi dovuti a macchinari contigui
- Formazione non adatta o troppo generica
- Addestramento superficiale o affrettato
- Carente o inesistente controllo dei sistemi di sicurezza e della loro efficienza.

Conta anche il comportamento del lavoratore

Nel caso in cui dal punto di vista dell'assetto e della buona manutenzione non vi siano carenze o errori, bisogna guardare con attenzione al comportamento degli operatori. A volte questo può servire, quindi vediamo le definizioni:

- Comportamento imprudente
  è il comportamento di una persona che, indipendentemente dal ruolo assunto nella propria organizzazione, non tiene conto dei rischi, dei pericoli obiettivi o derivanti dalle proprie azioni, non si attiene a delle regole da lui conosciute la cui violazione potrebbe causare dei danni a lui stesso o a delle altre persone.
- Comportamento esorbitante
  è la condotta del lavoratore che, pur collocandosi nell'area di rischio della lavorazione in corso, sia esorbitante dalle precise direttive ricevute e in sostanza consapevolmente idonea a neutralizzare i presidi antinfortunistici messi in essere dal datore di lavoro.

- Comportamento abnorme
  invece, si manifesta quando lo stesso si collochi fuori dall'area di rischio definita dalla lavorazione in corso o dalle proprie mansioni.

- Comportamento non conforme
  invece, il comportamento posto in essere del tutto autonomamente che rientri nelle mansioni che sono proprie, ma sia consistito in qualcosa di radicalmente, ontologicamente lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nella esecuzione del lavoro.

Altri esempi ad hoc per capirci qualcosa

(Puoi immaginare se da te sarebbero possibili: sono fatti reali, però opportunamente resi generici ed irriconoscibili)

Impigliamento/schiacciamento "volontario" (1)

Davanti a un avvolgitore di film di carta adesiva un operatore vede un problema di sporco sul film che sta arrivando. Siccome si dovrebbe fermare la linea per avvicinarsi al punto e rimuovere o segnalare il guaio, e questo comporta un bel mucchio di azioni noiose e siamo pure a fine turno, lui non lo dice al preposto.

Prende uno sgabello abbastanza alto da altra zona del reparto, vi sale sopra e riesce a toccare il film nel punto rognoso. Ma sbaglia manovra, si avvicina troppo ai due rulli e rimane impigliato, con schiacciamento mano-braccio.

Impigliamento/trascinamento "volontario" (2)

Un'operatrice sta lavando una linea con idropulitrice, e deve curare anche i più nascosti angoli all'interno delle apparecchiature.

La prima fase, con organi in movimento all'interno, è terminata. Ora bisogna proseguire fermando la linea per introdurre la lancia tra questi organi, ormai fermi.

Ma bisogna spostarsi di qualche metro, raggiungere il quadro di comando, poi tornare indietro sul posto. Siamo a fine giornata, meglio fare in fretta. Quindi si prova a farlo (come magari capita di frequente e lo si fa di nascosto) senza fermare.

Ovviamente prima o poi succede il casino: la lancia rimane impigliata tra gli organi in movimento. Lei potrebbe lasciarla andare, e non si farebbe male. Ma sai le sgridate del preposto! Magari si sta creando qualche danno. Trattiene la lancia con tutte le sue forze e tenta di estrarla. Invece succede che viene tirata dentro con tutto il braccio e si infortuna.

Caduta dall'alto

Un manutentore deve salire su una gigantesca pressa, per raggiungere una zona da controllare e regolare. Esiste la scala fissa, con tutti i gradini necessari.

Ma lui preferisce non dover fare tutto il giro attorno al macchinario, è scomodo e noioso. Preferisce utilizzare una scala a pioli, che non è fissabile sulla struttura in modo sicuro. Il problema è che questa scala è disponibile, anche per altri scopi, e si trova lì accanto. Bisogna fare presto, gli altri sono già in posizione e lo aspettano.

Ma non aggancia bene la scala al piano di salita, così quando si trova a qualche metro da terra, scivola e si trascina dietro, addosso, pure la scala, che è molto pesante.

Cade sulla schiena, con la scala addosso. Si fa davvero molto male, sviene. Eccetera.

Trascinamento/schiacciamento

Davanti a una impastatrice l'operaia controlla la buona riuscita dell'impasto, e che non vi siano troppi residui alle pareti della macchina.

Dovrebbe fermare la rotazione degli organi in movimento all'interno, con l'apposito pulsante di stop, aprire il coperchio e agire con l'attrezzo per staccare l'impasto dalle pareti. Ma ha scoperto che, se alza il coperchio, l'arresto è immediato., perché interviene l'emergenza. Più veloce riesce tutta l'operazione. Allora, fa così, molto spesso. Troppo spesso.

E succede che questo frequente impatto su tutti gli organi compromette il dispositivo di blocco, lo indebolisce, e malauguratamente questo si guasta.

Lei alza il coperchio e infila mano e attrezzo all'interno. Ma le lame continuano a ruotare e la sua mano rimane trascinata dentro, con tutto il braccio.

La porteranno al pronto soccorso i pompieri, con tutta la macchina, perché non si riesce a liberarla.

Urto (volontario?)

Sala operatoria e locali attigui: vi sono percorsi obbligatori. Siccome bisogna garantire igiene e asepsi, la sala operatoria è leggermente pressurizzata in modo che l'aria dei locali attigui non vi possa entrare. Mantenere l'ambiente con aria pulita impedendo all'aria "sporca" di entrare. Quindi le porte scorrevoli per entrare e uscire non sono tutte uguali. Vi sono percorsi obbligati per andare da zona "pulita" a zona "sporca". E viceversa.

E queste porte scorrevoli automatiche si devono aprire e chiudere rapidamente, per non abbattere la pressurizzazione.

Gli operatori perciò si devono attenere a precise procedure, che qui sarebbe improprio descrivere. Tuttavia, questo si può spiegare: se un operatore si dimentica un utensile in sala operatoria mentre sta andando a portare fuori altro materiale, non può improvvisamente tornare indietro, contando che la porta scorrevole si fermerà in un microsecondo. Non si deve proprio fare.

Ma invece capita. Ci sono anche persone che infilano la testa attraverso l'apertura della porta scorrevole, mentre sono fuori dalla sala, in zona "sporca" per salutare quelli dentro.

Commento

Alla fine, concludiamo questo primo capitolo, invitandoti a immaginare se qualcuna di queste "avventure" ti potrebbe capitare: gli elementi comuni in sintesi sono questi:

- Troppa fretta (specie se si è di notte o alla fine dell'orario di lavoro);
- Superficialità sbrigativa nel consentire modifiche, scorciatoie per pulire o regolare o cambiando formato;
- Un fascicolo tecnico arrangiato, lasciato da terminare, che non ha considerato i comportamenti scorretti o i vizi nascosti:
- Un macchinario vecchio lasciato com'è, senza badare all'All. V del TUS 81/08.

Capitolo 2

Cosa fare subito.
Il cronoprogramma

Vediamo allora cosa conviene fare da subito.

E quando si intende "subito" si intende letteralmente darsi da fare senza indecisione e senza perdere tempo.

E si tratta di prendere in mano gli appunti che ti sarai preparati, quando avrai finito il libro, adattando i vari consigli alla tua specifica situazione.

Devi avere pronto un cronoprogramma, contenente tutto quello che serve, scaglionato in ore, giorni, mesi…

Organizza la tua difesa.

Prima azione. La denuncia di infortunio

Sembrerebbe scontato ed irrilevante ma la scelta del modo di compilazione della denuncia di infortunio è la prima azione di gestione. La scelta del modo di descrizione delle cause dell'evento potrebbe essere elemento di discrimine per l'intervento o meno degli UPG.

Seconda azione: stato dei luoghi

Certe cose sono ovvie, altre meno. Ad esempio, è ovvio per tutti tenersi al corrente di quanto sta succedendo al Pronto Soccorso, sapere come sta l'infortunato, sapere di che si tratta, la diagnosi e la prognosi. Questo è ovvio. Farlo accompagnare o mandare qualcuno.

Invece, organizzare un rilievo dello stato dei luoghi al momento dell'infortunio…chi ci pensa? Tutti subiscono l'azione dei Carabinieri (che di solito fanno foto e intervistano) senza attivarsi in parallelo. O l'azione degli UPG che sono arrivati "il prima possibile". Quindi meglio darsi da fare per prendere subito molte foto

del posto, documentare, anche magari riprendendo gli stessi Carabinieri che scattano le foto.

Foto dell'attrezzatura oggetto dell'indagine, della zona pericolosa, della targa CE, delle istruzioni appese, del quadro di comando, di cosa c'è attorno, anche con i tuoi operatori presenti.

Puoi documentare se ci sono danni ad altre apparecchiature, conseguenze sull'ambiente di lavoro: pensa che potresti usarle per difenderti, e che dovrai farle vedere anche a persone che non conoscono le fabbriche in generale, e tantomeno la tua.

Non modificare nulla dopo l'infortunio: le modifiche dei luoghi, delle attrezzature e dei documenti aziendali sono scelte illegali e pericolose. Le scelte di adeguamento e di miglioramento saranno usate contro di te: ciò che hai fatto dopo l'infortunio lo potevi fare prima.

Terza azione: le testimonianze

Mentre qualcuno scatta un mare di foto, tu inizia a raccogliere testimonianze. Innanzitutto, dall'infortunato: se è possibile, ovviamente. Conoscere la sua versione è importantissimo: lui verrà senza dubbio intervistato dagli UPG.

Gli UPG lo informeranno dei suoi diritti, tra cui quello di fornire la propria versione dei fatti (che assume importanza FONDAMENTALE nell'indagine) e che ha diritto di querelare il datore di lavoro e tutti coloro che hanno una posizione di garanzia nell'evento (dirigenti, preposti e forse colleghi), se lo ritiene opportuno.

Quindi attivati per capire cosa è successo al meglio, raccogli testimonianze prima possibile (senza che si possa dire che hai influenzato e concordato le versioni da dare agli UPG! Mi raccomando). Conosci i tuoi uomini: ricerca elementi certi, dimostrabili, il più possibile.

Quindi controlla se puoi rispondere alle domande: chi era presente? A che ora?

Cosa stava -o stavano- facendo? E soprattutto devi essere alla ricerca del "nesso causale": Come è successo? Perché? Cosa non ha funzionato?

Chi avrebbe potuto impedire la cosa? Chi avrebbe potuto evitare che succedesse? La posizione di garanzia più vicina all'infortunato, di chi è?

Il preposto ha lasciato fare? Era qualcosa di frequente? Una "invenzione" dell'infortunato, imprevedibile?

Una carenza del macchinario? Una elusione dei dispositivi di sicurezza? Un comportamento non conforme?

E così via: ricostruisci la tua analisi dell'accaduto, ancora a caldo. Molto meglio subito, perché puoi controllare particolari, non dimentichi nulla, recuperi quel che ti manca.

Parla con gli UPG, spiega quello che hai visto e quello che sai, cerca di evitare fraintendimenti. Non ostacolare le indagini, collabora. Rispondi alle domande.

Quindi:

- Non modificare lo scenario dell'infortunio
- Acquisire testimonianze
- Fare ispezioni sui luoghi
- Fare accertamenti tecnici
- Acquisire documenti

Perché?

c.p.p. art. 391-bis. Colloquio, ricezione di dichiarazioni e assunzione di informazioni da parte del difensore.

1. Salve le incompatibilità possibili -quelle previste dall'articolo 197, comma 1, lettere c) e d) - per acquisire notizie il **difensore**, il **sostituto**, gli **investigatori privati autorizzati** o i **consulenti tecnici** possono conferire con le persone in grado di riferire circostanze utili ai fini dell'attività investigativa. In questo caso, l'acquisizione delle notizie avviene attraverso un **colloquio non documentato.**

Occhio: fallo il prima possibile. Alle persone già sentite dalla polizia giudiziaria o dal pubblico ministero non possono essere richieste notizie sulle domande formulate o sulle risposte date.

Mettiti in contatto con il tuo legale se hai dubbi. Cosa faranno gli UPG lo vediamo più avanti.

Quarta azione: i documenti

Raccogli la documentazione del macchinario: la marcatura, le istruzioni, le manutenzioni.

La valutazione del rischio nel DVR, specifica per quel macchinario. Il Sistema di Gestione della Sicurezza (SGSL) e/o il Modello 231.

Non dimenticate la formazione e l'addestramento ex art. 37 d.lgs. 81/08. Insomma, materiale del fabbricante e materiale aziendale.

Raccogli la documentazione dell'infortunato:

- Idoneità alla mansione
- Attestati di formazione e storia dell'addestramento, se esiste

- Storia lavorativa dell'infortunato: esperienza, mansioni passate e presenti, per dimostrare cosa sa fare

Quinta azione: prevenire

Prepara materiale informativo per gli altri addetti, atto a prevenire che possa succedere di nuovo.

L'infortunio ha dimostrato che quell'attrezzatura usata in quel modo e in quel luogo non era sicura. Progettare ed effettuare modifiche – se opportuno- affinché non possa ricapitare.

Fai vedere che l'azienda ci tiene alla sicurezza.

Sesta azione: valorizzare gli elementi di forza e minimizzare quelli di debolezza

Metti in risalto gli elementi di forza e minimizza le debolezze.

Valorizza i comportamenti non conformi e fanne formale contestazione.

Incomincia a difenderti subito. Non aspettare che gli UPG e il PM abbiano scelto la strada della tua responsabilità.

Nei mesi successivi all'infortunio gli UPG entreranno in azienda e costruiranno ex post le cause dell'evento basandosi su quanto sarai in grado di offrirgli.

Insomma, non far entrare a casa tua un estraneo lasciandogli la disponibilità di andare dove vuole ma accompagnalo in un percorso "guidato".

Capitolo 3

Arrivano gli UPG.
Chi sono? Cosa fanno?

Purtroppo, questo capitolo sarà noioso, pochi casi spiegati come esempi.

Ci abbiamo provato a renderlo più scorrevole, con racconti, ma bisogna per forza spiegare per esteso queste cose, fornire queste informazioni in modo "tecnico", pur semplificando e sintetizzando.

Sarebbe quasi roba da avvocati, se non che bisogna saperne un po', almeno un po', per potersi difendere.

Cosa possono/devono fare?

Intanto bisogna sapere che molto cambia da Regione a Regione. Procedure e comportamenti possono variare tantissimo: il contesto italiano appare assai variopinto.

> *Tutto quello che la Legge consente viene mutato e adattato alla cultura e alle caratteristiche del territorio.*

Agiscono sia gli UPG (Ufficiali di Polizia Giudiziaria) che operano normalmente presso ogni procura, sia dipendenti delle ASL, cioè i TdP (o come si chiamano di regione in Regione) incaricati dal Procuratore della repubblica, che rivestono così ufficialmente il ruolo di UPG.

Coordinamento tra questi e procedure possono mutare, ma rimane comune quanto segue.

Quali sono i compiti degli UPG? Vediamo in sintesi:

1. prendere notizia dei reati;
2. impedire la prosecuzione del reato (prescrizione, disposizione, sequestro);
3. ricercare gli autori del reato;

4. assicurare le prove (perquisizione, sequestro, individuazione testimoni);
5. svolgere indagini/attività disposte o delegate dalla Autorità Giudiziaria;
6. dare comunicazione del reato al Pubblico Ministero senza ritardo.

Per poter svolgere i compiti sopraindicati gli Ufficiali di Polizia Giudiziaria, possono:

a. accedere nei luoghi di lavoro senza alcuna limitazione;
b. assumere sommarie informazioni testimoniali (SIT);
c. impartire prescrizioni;
d. procedere con perquisizioni;
e. procedere con sequestri.

Quindi puoi vederti arrivare sul posto i Carabinieri, oppure la Polizia e così via, assieme magari al 118. Di solito i carabinieri sono i più tempestivi e sviluppano un mare di foto. Ma senz'altro ti vedi arrivare i TdP della ASL, in veste di UPG. Devono essere tempestivi anche loro.

Arrivano?

Non sempre. Dipende anche da quanto appare come dinamica dell'infortunio.

Ecco i casi nei quali generalmente non viene aperta l'inchiesta:

a) distorsioni etc. determinate da piede in fallo durante il norma-

le spostamento, e non conseguenti a situazioni anomale delle superfici di transito;

b) lesioni di vario tipo riconducibili a "urtava contro", "colpito da" spigoli, arredi, infissi, materiali, etc. escluso caduta di materiali dall'alto;

c) distorsione, lesioni muscolo tendine, etc. conseguenti a movimento scoordinato in assenza di movimentazione di pesi;

d) ferite determinate da "si feriva", "si colpiva" con utensili manuali in parti del corpo per le quali non è prevista dalla normativa vigente la protezione in relazione alla tipologia di lavoro.

Casi nei quali generalmente si ritiene obbligatorio aprire un'inchiesta:

- "colpito da", "ferito da", "urtato da", "schiacciato da", "a contatto con" macchine, attrezzature;
- caduta dall'alto- caduta in profondità - caduta in piano in presenza di ostacoli o materiali, caduta di materiali dall'alto;
- lesioni conseguenti a esplosioni e incendi, oppure a folgorazioni;
- contatto con agenti chimici e fisici;
- lesioni da sforzo sollevando o spostando pesi.

Arrivano, in sintesi estrema, quando appare evidente che si tratta di un infortunio dovuto a misure di sicurezza carenti, specialmente se inerenti alla mansione e soprattutto ai macchinari e attrezzature di lavoro.

Da qui nasce l'indagine. Che è coperta da segreto istruttorio.

Il doppio percorso – il verbale

Gli UPG hanno il dovere, da un lato, di accertare eventuali carenze di sicurezza redigendo il verbale di prescrizioni con il quale "consigliano" ai contravventori come eliminare le irregolarità mettendo al sicuro i lavoratori e dall'altro, svolgere indagini per accertare la responsabilità penale per l'infortunio.

Sono due procedimenti penali paralleli.

In pratica, se è accaduto un infortunio, qualcosa non va. Ci sono comportamenti non conformi? Ci sono situazioni pericolose che permangono? Gli UPG lavorano per eliminarle al più presto. Ecco arrivare, secondo il D.lgs. 758/94, un "verbale di prescrizione" dove si riscontrano delle violazioni alla normativa antinfortunistica (contravvenzioni penalmente rilevanti).

La prescrizione consiste in una serie di indicazioni teorico – tecniche – descrittive che l'ispettore fornisce al contravventore per risolvere le criticità riscontrate in fase di sopralluogo e poter quindi sanare le irregolarità a lui contestate. Nell'Atto viene anche specificato un termine massimo per la regolarizzazione stabilito discrezionalmente dall'ispettore (e comunque ritenuto congruo), prendendo in considerazione la complessità dei lavori necessari per l'adeguamento, le difficoltà tecniche che potrebbero insorgere e il grado di potenziale pericolo per l'incolumità fisica (o psico-fisica) dei lavoratori, che viene a determinarsi in conseguenza delle violazioni riscontrate.

Il "verbale di Prescrizione" viene notificato ai soggetti ritenuti responsabili; in questo Atto sono riportate le violazioni contestate e le prescrizioni.

Dell'accertamento della violazione e degli Atti espletati è fatto obbligo all'organo di vigilanza di darne tempestivamente comunicazione alla Procura della Repubblica territorialmente competente. Il Pubblico Ministero (P.M.) ricevuta la "Notizia di Reato" inerente la contravvenzione, procede all'apertura di un procedimento pe-

nale, con iscrizione del soggetto responsabile delle violazioni nel registro delle notizie di reato. Dal momento dell'iscrizione della "Notitia Criminis" nell'apposito registro ai sensi dell'art. 335 del C.P.P., il procedimento penale rimane sospeso sino a quando il P.M. non riceve una comunicazione di adempimento o inadempimento da parte dell'organo di vigilanza che ha rilevato le infrazioni. La sospensione non preclude l'adozione di atti urgenti per tutelare i lavoratori, come il sequestro preventivo su iniziativa del magistrato o altri provvedimenti quali: la richiesta di archiviazione e l'assunzione delle prove con incidente probatorio.

Il termine per la regolarizzazione è suscettibile di proroga: il contravventore può richiedere un dilazionamento dei termini sino ad un massimo di sei mesi; la concessione delle proroga è valutata dall'ispettore. La richiesta di proroga deve essere accompagnata da documentazione attestante le effettive ragioni tecnico - burocratiche ostanti all'adempimento nel termine fissato nel verbale; in essa devono anche essere dettagliati gli interventi migliorativi già posti in essere dal contravventore, in modo da dimostrare che quest'ultimo, seppur non riesca a sanare la situazione nel tempo previsto, ha provveduto tempestivamente a realizzare interventi diretti a ridurre i rischi. Nei casi di particolare complessità è prevista una seconda proroga dei termini (di ulteriori sei mesi): in questo caso la seconda concessione deve essere comunicata contestualmente al Magistrato titolare del fascicolo.

Scaduti i termini previsti per la regolarizzazione, l'U.P.G. che ha rilevato le violazioni ha sessanta giorni di tempo per effettuare un sopralluogo di rivisita presso il cantiere (o altra unità operativa), per verificare se il contravventore ha sanato le irregolarità contestate secondo le modalità e nei termini indicati dalla "prescrizione".

Quando viene riscontrato che la "prescrizione" è stata adempiuta, "… l'organo di vigilanza ammette il contravventore a pagare in sede amministrativa, nel termine di trenta giorni, una somma pari al quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa …".

Il pagamento della somma estingue il reato; l'organo di vigilanza, entro centoventi giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione, comunica l'adempimento alla prescrizione e l'eventuale pagamento della predetta somma al P.M., il quale richiederà al Giudice per le Indagini Preliminari (G.I.P.) l'emanazione del decreto di archiviazione; in tal caso non verrà fatta alcuna menzione sul casellario giudiziario del contravventore.

Nel caso in cui il sopralluogo di verifica evidenzi una mancata ottemperanza alle prescrizioni da parte del contravventore, oppure se questi le ha sanate, ma non ha in seguito provveduto al pagamento dell'ammenda, l'organo di vigilanza comunica l'inadempienza "… al pubblico ministero e al contravventore entro novanta giorni dalla scadenza del termine fissato nella prescrizione …". In questo caso il P.M., qualora non ritenga di disattendere le valutazioni degli organi di vigilanza, farà proseguire l'azione penale chiedendo al G.I.P. il rinvio a giudizio dell'indagato.

Qualora il contravventore adempia in modo congruo alle prescrizioni, ma in un tempo superiore a quello indicato, oppure l'eliminazione delle irregolarità contestate avviene con modalità differenti da quelle indicate dall'organo di vigilanza, spetta al Giudice applicare la procedura oblativa prevista dall'art. 162-bis del Codice Penale.

Il contravventore potrà estinguere il reato versando una somma, non più ridotta al quarto del massimo dell'ammenda, ma pari alla metà del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa a cui vanno a sommarsi le spese processuali.

La domanda è: cosa rappresentano le Prescrizioni nella economia del procedimento penale per l'infortunio?

Due sono le teorie.

La prima e classica è quello secondo la quale la prescrizione, seppur collegata all'infortunio, hanno come scopo quello di mettere in sicurezza i lavoratori e quindi di impedire 'la prosecuzione del reato', per cui gli UPG individuano i provvedimenti da attuare per

proteggere i lavoratori e li prescrivono. Secondo questa impostazione:

- non c'è individuazione di cause, di colpevoli, non c'entra con l'indagine che deve stabilire il nesso causale e le responsabilità;
- se non si ottempera alle prescrizioni, l'ASL non ammette al pagamento e fa partire una segnalazione alla Procura della Repubblica, ecco un altro procedimento che parte.

La seconda, dinamica, è quella che vede nelle prescrizioni collegate all'infortunio non un fatto di miglioramento ma di adeguamento e la conseguente individuazione, da parte degli UPG di quei profili di colpa che costituiranno il presupposto della responsabilità penale nell'infortunio. Ottemperare alle prescrizioni significa implicitamente accettare ed ammettere la propria responsabilità nella causazione dell'evento. Secondo questa impostazione:

- c'è individuazione di cause, di colpevoli, non c'entra con l'indagine che deve stabilire il nesso causale e le responsabilità;
- se si ottempera alle prescrizioni, si accetta di essere responsabili.

In ogni caso l'esperienza ci insegna che le prescrizioni potrebbero essere eccessivamente onerose, o poco applicabili nella realtà: è possibile allora sottoporre all'Autorità le scelte diverse che si vorrebbero attuare e dimostrare che sono congrue. La scelta da fare è importante, ed è consigliabile di coinvolgere gli specialisti (che poi saranno di solito nominati CTP) e l'avvocato, per un parere. Perché non appaia o precostituisca immediatamente una ammissione di colpa.

Ancora: nel caso in cui gli UPG riscontrino una mancanza di conformità di un macchinario, devono segnalare il reato all'Autorità di sorveglianza (i Ministeri incaricati) e viene coinvolto il fabbricante.

Ma questa è un'altra storia, già raccontata in altri due nostri libri.

L'indagine

Contemporaneamente, come già spiegato, si sviluppa l'indagine, con gli UPG che stanno compiendo molte attività, tra cui:

- lo stato dei luoghi:
    a. Effettuare i necessari rilievi fotografici e se del caso, i rilievi planimetrici;
    b. Acquisire copia della documentazione di sicurezza come il DVR;
    c. Acquisire copia della documentazione tecnica (relativa al CE o Rispondenza all'All. V e manuali d'uso) dei macchinari interessati dall'infortunio, procedure e istruzioni di sicurezza;
- la documentazione sull'infortunato:
    d. Acquisire la documentazione sull'infortunato, come idoneità alla mansione, formazione erogata al lavoratore infortunato, anche quella relativa all'attività che stava svolgendo;
    e. Accertare le caratteristiche tecniche di DPI forniti al lavoratore utilizzati al momento dell'infortunio
- l'identificazione dei soggetti sottoposti a indagine, acquisendo l'organigramma aziendale e tutta la documentazione societaria;
- e **soprattutto le SIT** (Sommarie informazioni testimoniali).

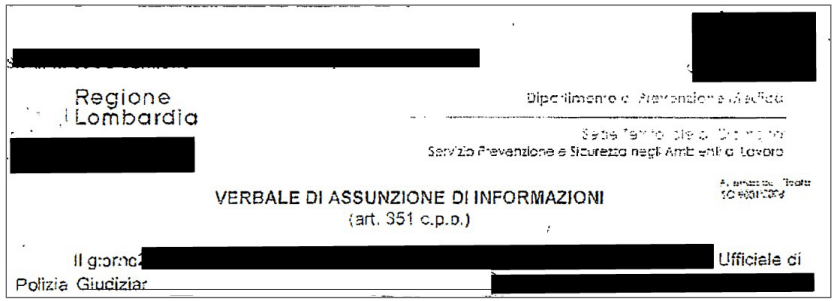
L'assunzione di sommarie informazioni testimoniali in base all'art. 351 comma 1 cpp, sia dal lavoratore infortunato, sia da ogni altro soggetto presente al momento dell'infortunio e comunque a conoscenza dei fatti, al fine di ricostruire la dinamica

degli eventi, il tipo di lavoro effettivamente svolto, le modalità pratiche di esecuzione del lavoro stesso, le eventuali prassi aziendali in materia.

In pratica gli UPG intervistano riservatamente le varie persone e chiedono risposte "secondo verità" ad una serie di domande:

- circostanze dell'infortunio e su come si è comportato l'infortunato,
- procedure aziendali o prassi abituali per effettuare interventi dello stesso tipo,
- formazione ricevuta in merito alla mansione,
- eventuali precedenti infortuni analoghi.

Compilando un verbale come questo:


Regione Lombardia

Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro

VERBALE DI ASSUNZIONE DI INFORMAZIONI
(art. 351 c.p.p.)

Il giorno [redacted] Ufficiale di Polizia Giudiziar[redacted]

Queste persone intervistate sono in genere anche i preposti e i dirigenti, per conoscere l'organizzazione aziendale e i ruoli eventualmente documentati, e magari l'RLS sull'applicazione in concreto della sicurezza in azienda.

- **Sequestro**
  Potrebbe verificarsi anche il sequestro di quanto attiene all'evento su cui si indaga per impedire che i luoghi pertinenti al reato vengano ad alterarsi, a disperdersi o a modificarsi e dalla circostanza che il Pubblico Ministero non abbia ancora

assunto la direzione delle indagini oppure che non possa materialmente intervenire con tempestività.

Quindi sequestro con motivazioni che possono essere diverse:

– probatorio, se necessario per l'accertamento dei fatti

– preventivo, se la libera disponibilità può aggravare o anche solo prolungare le conseguenze del reato.

Non ci si deve dimenticare che gli UPG hanno il compito di avvertire l'infortunato dei suoi diritti: egli può spiegare la sua versione dei fatti e può sporgere querela entro tre mesi.

- **Accertamenti irripetibili**
  Potrebbe verificarsi anche la necessità che il Pubblico Ministero, nel dovere di accertare la verità, scelga di nominare un proprio consulente il quale, sulla base, delle indicazioni ricevute svolgerà attività di verifica per conto del Pubblico Ministero.

Conclusione delle indagini

Dopo qualche mese -almeno 120 giorni, ma di solito ci sono proroghe- **al termine dell'attività di indagine,** gli UPG dovranno inviare alla Procura della Repubblica presso il Tribunale la relazione conclusiva indicando:

- i reati per i quali si procede con le relative comunicazioni di notizie di reato;
- la ricostruzione della dinamica dell'evento infortunistico;
- le eventuali violazioni alle norme di prevenzione riscontrate durante l'indagine, chiarendo quali di esse siano in relazione con l'evento infortunistico;
- la ricostruzione del nesso causale rinvenuto;

- l'individuazione delle responsabilità individuali e le ragioni dell'attribuzione a ciascun soggetto – oppure le motivazioni dell'eventuale impossibilità ad individuare responsabilità penali connesse con l'evento (accidentalità, forza maggiore);
- l'eventuale responsabilità amministrativa dell'azienda.
-

Le modalità di comunicazione della fine delle indagini agli imputati avvengono in tanti modi. Eccone un esempio:

N.1 [redacted] R.G. notizie di reato modello 21

RIMINI LI 20 MAG. 2015
PER COPIA CONFORME
IL CANCELLIERE [redacted]

Procura della Repubblica
presso il Tribunale di Rimini

AVVISO DELLA CONCLUSIONE DELLE INDAGINI PRELIMINARI
ART. 415 BIS C.P.P. –
Il presente atto vale anche quale informazione di garanzia ai sensi dell'art.369 c.p.p.

Il Procuratore della Repubblica

Visti gli atti del procedimento in epigrafe nei confronti di:

Esempio di imputazione – infortunio mortale

> *"il lavoratore* è *rimasto vittima di un infortunio mortale per essersi introdotto all'interno di un macchinario per risolvere un problema relativo all'allineamento corretto dei pezzi in lavorazione, nonostante che gli utensili (ponti di riempimento) fossero in esercizio a causa della* ***disattivazione del dispositivo di blocco*** *sulla porta di accesso. Di conseguenza il lavoratore veniva schiacciato da un componente in movimento contro una struttura fissa".*

In questo caso l'imputazione tipica con cui si conclude l'indagine è di "omicidio colposo aggravato".

Semplifichiamo ed elenchiamo i principali titolari di posizione di garanzia chiamati:

- Datore di Lavoro che ha messo a disposizione il macchinario
- Fabbricante dell'impianto che lo ha immesso sul mercato

Il Nesso Causale individuato: "a causa dei frequenti malfunzionamenti, che imponevano tempi significativi per la risoluzione del problema e tenuto conto della lunga procedura di riavvio dell'impianto, sussisteva un "forte stimolo alla manipolazione del dispositivo di sicurezza".

Quindi si contesta la violazione

- per il Datore di lavoro dell'articolo 70 del D.Lgs. 81/08;
- per il fabbricante dell'articolo 70 del D.Lgs. 81/08 in quanto non era stato osservato quanto disposto dai punti 1.1.2., 1.2.4.2. e 1.2.5. dell'allegato I° al D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 17 (Direttiva macchine).

Tutto da discutere, certo.

Ma ora inizia per te una lunghissima attesa, prima che la questione si chiuda.

Capitolo 4

Le responsabilità

Quindi gli UPG indagano, chiedono e intervistano, guardano e analizzano, studiano i documenti, consultano le normative e, alla fine, indicano chi indagare per le sue responsabilità in merito.

Ma dove troviamo scritte queste responsabilità?

Quando cerchi di informarti o di fartelo spiegare, ti sembra di entrare in una stanza piena di fumo: soffochi e non vedi nulla.

Sei responsabile o no? Sei nelle mani di chi? Cominci a pensare che qualcosa devi sapere, tu.

Ti devi poter orientare in qualche modo, devi avere dei riferimenti.

I due mondi

Allora comincia a registrare che -parlando di infortunio su un macchinario/attrezzatura di lavoro- ti trovi sospeso tra due mondi.

Da una parte il TUS 81/08, il decreto legislativo che ha sostituito la famosa 626, dall'altra le Direttive europee sui prodotti, valide in Italia perché oggetto di appositi recepimenti.

Effettivamente il TUS 81/08 definisce molto bene responsabilità in base ai ruoli, all'interno della fabbrica.

Per il datore di lavoro e il dirigente troviamo l'art. 17 e l'art. 18. Per il preposto troviamo l'art. 19.

Per il lavoratore l'art. 20.

Poi ci sono l'RSPP con abbondanza di descrizioni (art. 33 ad es.) e il medico competente (ad es. Art. 38). Insomma, dentro la fabbrica le responsabilità sono ben definite e precisate.

Ma quando qualcosa viene introdotto in fabbrica, ci saranno anche responsabilità di altri! Giusto? E quindi gli altri?

L'art. 23 cita il fabbricante: ma solo per fare riferimento alle direttive europee di prodotto, due righe.

L'art. 24 cita l'installatore: ma solo per indicare che deve seguire le istruzioni del fabbricante.

Ma non ci sono indicazioni o definizioni di Fornitore, di Fabbricante. Si può cercare con cura, non si trova.

Questo perché questo TUS 81/08 è una direttiva sociale e riguarda la protezione dei lavoratori negli ambienti di lavoro.

E allora?

Stiamo trattando di infortuni su macchinari e attrezzature di lavoro, quindi dobbiamo far riferimento alla direttiva macchine (MD) e a quelle eventualmente collegate (ATEx e PED).

L'affare si complica non poco: le figure e le possibili situazioni sono molteplici e non è detto che gli UPG siano troppo al corrente su queste cose. Loro sanno tutto sui cantieri e delle varie figure di responsabilità trattate. Infatti, nel TUS 81/08 vi sono un sacco di pagine su questo tema: ad esempio gli Allegati dal XII al XX. E nei cantieri i problemi sono enormi, e ci vanno sempre.

Mentre per i macchinari, nel TUS, ci dobbiamo accontentare di poche, scarse, striminzite paginette: tutto viene rimandato alle normative europee.

Il mondo delle Normative europee

Il tema è complesso e richiede molta attenzione mentre leggi. La sintesi che necessariamente facciamo può essere poco chiara.

Ci dobbiamo riferire a tutto un corpo di pubblicazioni.

Perché purtroppo, la Direttiva Macchine è vecchiotta, è del 2006: sono passati quattordici anni dalla sua pubblicazione, e non tiene conto del problema delle responsabilità della catena di fornitura.

Solo pochi anni dopo (anno 2008) la Commissione ha deciso di intervenire con chiarezza sulle competenze e gli obblighi nella catena di fornitura/messa in commercio dei prodotti: le responsabilità della progettazione-fabbricazione, distribuzione, installazione, utilizzazione, con la Decisione 768/2008 ed il regolamento 765/2008.

[Lasciamo perdere i problemi relativi alla conformità CE con macchinari importati da extraUE: sono dentro un altro nostro libro e non ci sta in questo.]

L'utilizzazione è solo al termine della catena di distribuzione: per capire bene il tutto bisogna rifarsi a queste due normative, e applicarle per Direttiva macchine.

Come?

Abbiamo un modello cui rifarsi: nel 2014 sono state aggiornate e adeguate altre direttive: un pacchetto di 8 direttive, un "alignement package" per dare piena attuazione a 765/2008 e 768/2008 (che ora spieghiamo).

Ad esempio, per la PED, in buona sostanza la nuova Direttiva è composta da 50 articoli, mentre la vecchia PED solo da 20. Come mai? Cosa cambia?

Buona parte delle modifiche riguardano recepimenti relativi alla catena di fornitura e alle relative responsabilità, e consentono un comportamento più chiaro e definito dei vari soggetti che intervengono nella catena di fornitura stessa.

È stato introdotto il capo 2 "obblighi degli operatori economici", che ciascuno dovrebbe leggere per la sua specifica situazione.

Art. 6: obblighi dei fabbricanti – comprendente ben 9 commi; Art. 7: rappresentanti autorizzati;

Art. 8: obblighi degli importatori – anche questo con 9 commi; Art. 9: obblighi dei distributori;

Art. 10: casi in cui gli obblighi dei fabbricanti si applicano agli importatori e distributori; E infine l'Art. 11 obbliga tutti alla più completa rintracciabilità.

Nel dirimere le varie questioni che sorgono nella pratica è necessario rifarsi a questo allineamento.

Analizziamo con calma un po' tutto.

Primo mattone

Innanzitutto, dobbiamo rifarci alla Decisione N. 768/2008/CE del 9 luglio 2008 relativa a un quadro comune per la commercializzazione dei prodotti e che abroga la decisione 93/465/CEE – la quale prescrive che:

1. I prodotti immessi sul mercato comunitario devono essere conformi a tutta la normativa applicabile.
2. All'atto dell'immissione di prodotti sul mercato comunitario, gli operatori economici, in funzione dei loro rispettivi ruoli nella catena di fornitura, sono responsabili della conformità dei loro prodotti a tutta la normativa applicabile.
3. Gli operatori economici hanno la responsabilità di garantire che tutte le informazioni che forniscono in relazione ai loro prodotti siano accurate, complete e conformi alle regole comunitarie applicabili.

Quindi le varie responsabilità vengono meglio definite.

Infatti, in questa decisione, si legge nei "considerando" una spiegazione del problema che si vuole risolvere:

[…]

Considerando quanto segue:

[…]

16) In passato la normativa sulla libera circolazione delle merci utilizzava un insieme di termini, in parte senza definizione, e si sono conseguentemente rese necessarie linee guida per la loro spiegazione e interpretazione. Nei casi in cui sono state introdotte, le definizioni giuridiche differiscono nella formulazione e talvolta nel significato, il che comporta difficoltà di interpretazione e di corretta applicazione. La presente decisione introduce pertanto definizioni chiare di taluni concetti fondamentali.

17) I prodotti immessi sul mercato comunitario dovrebbero soddisfare la pertinente normativa comunitaria applicabile e gli operatori economici dovrebbero essere responsabili della conformità dei prodotti, in funzione del rispettivo ruolo che rivestono nella catena di fornitura, in modo da garantire un elevato livello di protezione degli interessi pubblici, quali la salute e la sicurezza, e la protezione dei consumatori e dell'ambiente, e da garantire un'equa concorrenza sul mercato comunitario.

[…]

19) Tutti gli operatori economici che intervengono nella catena di fornitura e distribuzione dovrebbero adottare le misure necessarie per garantire che siano messi a disposizione sul mercato solo i prodotti conformi alla normativa

applicabile. La presente decisione stabilisce una ripartizione chiara e proporzionale degli obblighi corrispondenti al ruolo di ogni operatore nel processo di fornitura e distribuzione.

20) Poiché taluni compiti possono essere assolti solo dal fabbricante, è necessario distinguere chiaramente tra il fabbricante e gli operatori successivi nella catena di fornitura. È inoltre necessario distinguere chiaramente tra l'importatore e il distributore, in quanto l'importatore introduce prodotti provenienti da paesi terzi nel mercato comunitario. L'importatore deve quindi assicurarsi che detti prodotti siano conformi alle prescrizioni comunitarie applicabili.

21) Il produttore, possedendo le conoscenze dettagliate relative al processo di progettazione e produzione, si trova nella posizione migliore per eseguire la procedura completa di valutazione della conformità. La procedura di valutazione della conformità dovrebbe quindi rimanere obbligo del solo fabbricante.

[…]

23) Il distributore mette un prodotto a disposizione sul mercato dopo che è stato immesso sul mercato dal fabbricante o dall'importatore e deve agire con la dovuta attenzione per garantire che la sua manipolazione del prodotto non incida negativamente sulla conformità del prodotto. Sia gli importatori che i distributori sono tenuti ad agire con la dovuta attenzione in relazione alle prescrizioni applicabili ogniqualvolta immettono o mettono a disposizione prodotti sul mercato.

[…]

E poi si entra nel merito:

Allegato I

Disposizioni di riferimento per la normativa comunitaria di armonizzazione per i prodotti

Capo R1 – Definizioni Articolo R1 – Definizioni

«immissione sul mercato»: la prima messa a disposizione di un prodotto sul mercato comunitario;

«fabbricante»: una persona fisica o giuridica che fabbrica un prodotto o lo fa progettare o fabbricare, e lo commercializza apponendovi il proprio nome o marchio;

«importatore»: una persona fisica o giuridica stabilita nella Comunità che immette sul mercato comunitario un prodotto originario di un paese terzo;

«distributore»: una persona fisica o giuridica nella catena di fornitura, diversa dal fabbricante o dall'importatore, che mette a disposizione sul mercato un prodotto;

Capo R2 – Obblighi degli operatori economici

Articolo R2 Obblighi dei fabbricanti

1. *All'atto dell'immissione dei loro prodotti sul mercato, i fabbricanti garantiscono che siano stati progettati e fabbricati conformemente alle prescrizioni di cui a … [riferimento alla relativa normativa].*

2. *I fabbricanti preparano la documentazione tecnica prescritta ed eseguono o fanno eseguire la procedura di valutazione della conformità applicabile.*

   Qualora la conformità di un prodotto alle prescrizioni applicabili sia stata dimostrata da tale procedura, i fabbricanti re-

digono una dichiarazione CE di conformità e appongono la marcatura di conformità.

3. *I fabbricanti conservano la documentazione tecnica e la dichiarazione CE di conformità per … [periodo da specificare in proporzione al ciclo di vita del prodotto e al livello di rischio] dopo che il prodotto è stato immesso sul mercato.*

[…]

Articolo R5: Obblighi dei distributori

1. *Quando mettono un prodotto a disposizione sul mercato, i distributori agiscono con la dovuta attenzione in relazione alle prescrizioni applicabili.*

2. *Prima di mettere un prodotto a disposizione sul mercato, i distributori verificano che il prodotto rechi la marcatura o le marcature di conformità prescritte e sia accompagnato dai documenti prescritti e da istruzioni e informazioni sulla sicurezza in una lingua che può essere facilmente compresa dai consumatori e dagli altri utenti finali nello Stato membro in cui il prodotto deve essere messo a disposizione sul mercato e che il fabbricante e l'importatore si siano conformati alle prescrizioni di cui all'articolo. [R2, paragrafi 5 e 6 - ndr: relativi all'identificazione del prodotto e del fabbricante] e all'articolo R4, paragrafo 3 - ndr: identificazione dell'importatore]. Il distributore, se ritiene o ha motivo di credere che il prodotto non sia conforme a [riferimento alla relativa normativa], non mette il prodotto a disposizione sul mercato fino a quando non sia stato reso conforme. Inoltre, quando un prodotto presenta un rischio, il distributore ne informa il fabbricante o l'importatore e le autorità di vigilanza del mercato.*

3. *I distributori garantiscono che, mentre un prodotto è sotto la loro responsabilità, le condizioni di immagazzinamento o di tra-*

sporto non mettano a rischio la conformità alle prescrizioni di cui a [riferimento alla relativa normativa].

[…]

Secondo mattone

Come ausilio a ulteriore chiarimento, possiamo anche consultare documenti emessi dalla Commissione europea, di tipo non prescrittivo ma di supporto interpretativo, come la Guida alle Direttive "del nuovo approccio".

Guida all'attuazione delle direttive fondate sul nuovo approccio e sull'approccio globale

I ruoli della catena produttiva e commerciale definiti esistenti – che devono essere applicati in tutte le direttive – sono:

3.1 Fabbricante

3.2 Rappresentante autorizzato

3.3 Importatore/responsabile dell'immissione nel mercato

3.4 Distributore

3.5 Responsabile dell'assemblaggio e dell'installazione

3.6 Utilizzatore (datore di lavoro)

Noi dobbiamo esaminare i ruoli dei punti 3.1; 3.4; 3.5; 3.6, perché gli altri non sono evidentemente attinenti.

[…] ***Importante****: La presente guida intende agevolare la comprensione delle direttive basate sul cosiddetto "nuovo approccio" e sull' "approccio globale" e garantirne un'applicazione più uniforme e coerente nei vari settori e in tutto il mercato interno.*

[…]

3 - Respo*nsabilità*

3.1 Fabbricante

Secondo il nuovo approccio il fabbricante è la persona responsabile della progettazione e della fabbricazione di un prodotto al fine di immetterlo nel mercato nella Comunità per suo conto.

Il fabbricante deve garantire che i prodotti da immettere sul mercato comunitario siano progettati e fabbricati nel rispetto dei requisiti essenziali fissati nelle direttive di nuovo approccio applicabili e che sia effettuata una valutazione della conformità. Il fabbricante può utilizzare prodotti finiti, pezzi già pronti o componenti o può subappaltare le operazioni che gli competono.

Egli comunque deve sempre mantenerne il controllo globale e deve disporre delle competenze necessarie per assumersi la responsabilità del prodotto.

[…]

3.4 Distributore

Le direttive "Nuovo approccio" in genere non prevedono disposizioni in materia di distribuzione.

- Per distributore s'intende la persona fisica o giuridica della catena di fornitura che procede alle azioni commerciali successive all'immissione nel mercato del prodotto all'interno della Comunità.

Il distributore deve agire con attenzione per evitare di immettere sul mercato comunitario prodotti palesemente non conformi; deve inoltre essere in grado di dimostrare tale situazione alle autorità nazionali di controllo.

[…]

Il distributore deve procedere con attenzione e disporre di una conoscenza di base dei requisiti giuridici applicabili: deve ad esempio conoscere i prodotti cui va apposta

la marcatura CE, quali informazioni devono corredare il prodotto (ad esempio la dichiarazione CE di conformità), quali siano gli obblighi in materia di lingua per le istruzioni per l'uso o gli altri documenti accompagnatori e quali siano gli elementi che indicano chiaramente la mancata conformità di un prodotto.

[…]

3.5 Responsabile dell'assemblaggio e dell'installazione

Il responsabile dell'installazione o dell'assemblaggio di un prodotto già immesso nel mercato deve provvedere a garantire che tale prodotto sia ancora conforme ai requisiti essenziali al momento del primo utilizzo all'interno della Comunità. Tale principio si applica ai prodotti per i quali la direttiva interessata prevede la messa in servizio e nel caso in cui tali manipolazioni possano avere ripercussioni a livello di conformità del prodotto. Alcuni prodotti possono essere utilizzati soltanto dopo l'assemblaggio, l'installazione o altra manipolazione. È il caso, ad esempio, delle macchine, dei dispositivi di protezione individuale, degli strumenti di misura, delle apparecchiature a gas e delle apparecchiature terminali di telecomunicazione. Se la direttiva interessata riguarda la messa in servizio e se l'assemblaggio, l'installazione o altre manipolazioni possono incidere sul mantenimento della conformità del prodotto, la persona responsabile di tali manipolazioni deve garantire che queste non determinino la mancata conformità del prodotto ai requisiti essenziali: in tal modo si garantisce che il prodotto soddisfi le disposizioni delle direttive applicabili al momento del primo utilizzo all'interno della Comunità.

[…]

3.6 Utilizzatore (datore di lavoro)

Le direttive del nuovo approccio non prevedono disposizioni per gli utilizzatori, se non quelle relative alla messa in servizio.

[…]

La *legislazione comunitaria in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro incide sulla manutenzione e sull'uso dei prodotti disciplinati dalle direttive "Nuovo approccio" utilizzati sul posto di lavoro.* […]

Ai sensi della direttiva relativa ai requisiti minimi di sicurezza e di salute per l'uso delle attrezzature di lavoro da parte dei lavoratori durante il lavoro (89/655/CEE, modificata dalla direttiva 95/63/CE), il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché le attrezzature di lavoro (ad esempio macchine e apparati) messe a disposizione dei lavoratori siano adeguate al lavoro da svolgere e possano essere utilizzate senza rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori. Il datore di lavoro può inoltre ordinare o utilizzare solo attrezzature di lavoro conformi alle disposizioni delle direttive applicabili o, se non vi fossero altre direttive applicabili o lo fossero solo parzialmente, conformi ai requisiti minimi fissati nell'allegato alla direttiva 89/655/CEE. Il datore di lavoro deve inoltre adottare tutti i provvedimenti necessari a garantire che tali attrezzature vengano mantenute a tale livello ed è infine tenuto a fornire ai lavoratori informazioni e formazione per quanto riguarda l'impiego delle attrezzature stesse. […]

Terzo mattone

Dobbiamo tenere conto di un altro dispositivo legislativo europeo che regola i principi generali per la marcatura CE:

> *Regolamento (CE) N. 765/2008 del parlamento europeo e del consiglio del 9 luglio 2008 che pone norme in materia di accreditamento e vigilanza del mercato per quanto riguarda la commercializzazione dei prodotti e che abroga il regolamento (CEE) n. 339/93*
>
> […]

Capo IV - Marcatura CE - articolo 30

Principi generali della marcatura CE

1. *La marcatura CE può essere apposta solo dal fabbricante o dal suo mandatario.*

2. *La marcatura CE, come presentata all'allegato II, è apposta solo su prodotti per i quali la sua apposizione è prevista dalla specifica normativa comunitaria di armonizzazione e non è apposta su altri prodotti.*

3. *Apponendo o avendo apposto la marcatura CE, il fabbricante accetta di assumersi la responsabilità della conformità del prodotto a tutte le prescrizioni applicabili stabilite nella normativa comunitaria di armonizzazione pertinente che ne dispone l'apposizione.*

4. *La marcatura CE è l'unica marcatura che attesta la conformità del prodotto alle prescrizioni applicabili della normativa comunitaria di armonizzazione pertinente che ne dispone l'apposizione.*

5. *È vietata l'apposizione su un prodotto di marcature, segni o iscrizioni che possano indurre in errore i terzi circa il significato della marcatura CE o il simbolo grafico della stessa. Può essere apposta sul prodotto ogni altra marcatura che non comprometta la visibilità, la leggibilità ed il significato della marcatura CE.*

6. *Senza pregiudizio dell'articolo 41, gli Stati membri garantiscono l'applicazione corretta del regime che disciplina la marcatura CE e promuovono le azioni appropriate contro l'uso improprio della marcatura. Gli Stati membri istituiscono inoltre sanzioni per le infrazioni, che possono comprendere sanzioni penali per le infrazioni gravi. Tali sanzioni sono proporzionate alla gravità dell'infrazione e costituiscono un deterrente efficace contro l'uso improprio.*

Casi e situazioni

Appare evidente che avvocati e magistrati siano a disagio di fronte a questa intricata foresta di normative.

Tanto più che loro abitualmente maneggiano legislazione italiana.

Bisogna quindi avere le idee chiare sulla nostra situazione, e imparare a spiegarla in modo semplice e comprensibile.

Perché queste normative sono logiche e coerenti, ed è possibile tradurle senza necessariamente incappare in un linguaggio troppo tecnico.

Ma bisogna aver capito bene il tutto!

Primo esempio

Il macchinario oggetto dell'infortunio è marcato CE, ma risale a troppi anni fa. Ad esempio è del 2008.

Quindi il fabbricante non ha potuto rispettare norme emanate dopo il 2010, come la EN 13849-1 sull'affidabilità dei sistemi di comando, o la EN 14119 sui sistemi di interblocco.

Obbligo del datore di lavoro è quello di adeguare la sicurezza del macchinario all'innovazione, per garantire al lavoratore le misure di sicurezza idonee aggiornate.

A supporto di questa affermazione si può citare l'art. 2087 cod. civ.:

> *"l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"*.

Cioè il principio fondamentale della "massima sicurezza tecnolo-

gicamente fattibile". Cioè obbliga l'utilizzatore ad adottare adeguamenti (che non comportano una nuova marcatura CE, come da art. 71 comma 5 del TUS 81/08) coerenti alla particolarità del lavoro, dell'esperienza e della tecnica, necessari a garantire la tutela dell'integrità psico- fisica del lavoratore.

Basta leggere la Corte di Cassazione che, con la sentenza N. 3616/2016 ha esplicitato il rapporto tra il principio di "massima sicurezza tecnologicamente fattibile" sul lavoro ed il sempre più attuale fenomeno dell'innovazione tecnologica. Questa sentenza cita la N. 41944/2006, sull'obbligo del datore di lavoro di adottare, quando il bene giuridico da tutelare sia l'integrità fisica del lavoratore, gli strumenti tecnologici più idonei a garantire un elevato grado di sicurezza.

Qui entriamo in una zona grigia: entro quanto tempo va eseguito questo adeguamento? Ma questo è un altro tema molto importante già trattato negli altri due libri precedentemente citati.

Secondo esempio

Il macchinario è marcato CE ed è recente. Ma non era del tutto a posto.

Si poteva riscontrare, da parte dell'utilizzatore, un vizio palese. Mancava una misura di sicurezza che l'utilizzatore poteva individuare e far eliminare al costruttore. Perché esiste una distinzione nei vizi di un macchinario.

Cioè:

- vizio palese: *"la carenza che l'operatore, in possesso di una idonea conoscenza delle Leggi e delle Norme, è in grado di rilevare nel corso della Valutazione dei Rischi. Oppure la carenza già manifestata in sede di utilizzo";*
- vizio occulto: *"la carenza legata ad aspetti progettuali non rilevabili da un semplice esame visivo o dall'uso quotidiano della*

macchina, della quale è responsabile il fabbricante che aveva, o doveva avere, le conoscenze tecniche necessarie".

Quanto al vizio palese, non si scappa: lo si può riscontrare all'atto della messa in servizio della macchina. Anche se è marcata CE. Basta un'accurata verifica visiva e funzionale.

Ecco una sentenza che impietosamente avvalora questa lunga spiegazione:

Sentenza del 18 gennaio 2011, n. 1226 - Cassazione Penale, sez. IV

> […] L'infortunio era accaduto a un "*lavoratore che, per pulire la zona di avvolgimento del filo, aveva introdotto una mano tra la bobina di avvolgimento ed il contro rullo, rimanendo impigliato con il guanto e trascinato*". […] "*a nulla rilevava che il macchinario fosse munito di certificato di conformità, avuto riguardo agli obblighi del datore di lavoro, ivi compreso quello della verifica del macchinario utilizzato*".
>
> E "*a nulla rilevando la marcatura CE che non esonera da responsabilità, in ragione dell'accertata non conformità della macchina ai requisiti di sicurezza*".

Quindi si può imputare al Direttore che non aveva incaricato il suo servizio sicurezza, ad esempio l'RSPP, di eseguire un accurato controllo mediante una verifica visiva e funzionale.

Terzo esempio

Qualcuno ha manipolato o eluso un sistema di protezione. Oppure non era ADEGUATO! Sembra evidente: il fabbricante non c'entra? Non è così evidente.

Il fabbricante ne deve rispondere se la protezione installata:

- allunga troppo i tempi di lavorazione;

- aumenta il disagio dell'operatore (ergonomia);
- compromette la qualità del prodotto;
- si guasta facilmente e non può esser disattivata parzialmente.

Ma se la sua elusione è difficoltosa? Se richiede l'intervento della manutenzione?

Se si tratta di una protezione fissa: la sua rimozione definitiva è possibile? Una volta rimossa questa protezione… la manutenzione se ne può dimenticare?

Oppure si tratta di dispositivi facilmente eludibili? E se si guastano? Una testimonianza che abbiamo ricevuto:

"Sono stato due anni e mezzo alla ASL di XXX, appena dopo i fatti accaduti alla Thyssen di Torino, ho effettuato la valutazione dei rischi in tutti i reparti […], oltre 18000 pag. di DVR. Mi è capitato spesso di notare violazioni nei sistemi di sicurezza (interblocchi manomessi, reti di protezione aperte, carter smontati, pulsanti di emergenza scollegati, ecc.), praticamente una cattiva abitudine consolidata.

Inutile fare formazione e informazione, quando poi sono gli stessi preposti che favoriscono queste brutte abitudini.

Una sera, credo fosse il 2009, come consuetudine chiedo alcune informazioni al Capo turno di una linea (un laminatoio a caldo), vedo delle cose che mi lasciano perplesso, praticamente le barriere di protezione della rulliera del laminatoio erano aperte. Il C.T. mi dice che per consentire la laminazione della bramma, quando questa arriva con la testa ricurva verso l'alto, bisogna favorirne l'ingresso attraverso i rulli ripiegandola a martellate. Lui quindi saliva sul banco battendola con una sorta di martello affinché potesse entrare ed essere laminata. Questa azione veniva effettuata quasi sempre, a rulliera "spenta" ma con i rulli di laminazione in movimento.

Gli ho spiegato in tutte le maniere possibili che tali azioni erano pericolosissime, che doveva segnalare il problema e che doveva rifiutarsi di laminare la bramma se questa aveva problemi. Il ragazzo (aveva circa 30 anni) ha proceduto lo stesso, non davanti a me, ma durante la notte. Quello che secondo lui non si sarebbe mai potuto verificare purtroppo è accaduto, un suo collega dalla cabina di metà (sono tre le cabine, una in ingresso, una a metà linea, una in uscita).

La linea è lunga oltre 60 mt: non vedendo arrivare la bramma in laminazione, ha attivato la rulliera, il ragazzo è rimasto incastrato con le gambe all'interno dei rulli di laminazione."

Quarto esempio

Quando si salva il costruttore?

Se l'installazione è avvenuta a carico dell'utilizzatore, e si può dimostrare che è stata insufficiente, carente, differente dalle istruzioni contenute nel manuale.

Oppure se ha effettuato modifiche alle protezioni o ai dispositivi di protezione. Vediamo il solito racconto:

Abbiamo come protagonista un estrusore bivite, adattato per la produzione di un master batch, composto da polietilene e un "espandente chimico".

Purtroppo il dosatore dell'espandente, per un guasto, ne ha caricato in misura eccessiva. Ecco perciò il blocco meccanico delle "viti" dell'estrusore.

Che fare? Come sempre c'è l'"Ambrogino" di turno –sempre ne esiste uno nelle aziende- che ritiene che un aumento di temperatura dovrebbe permettere di sciogliere il materiale e sbloccare la macchina.

Invece questo colpo di genio genera un aumento pericoloso di

pressione: che si libera nel momento in cui viene smontata la testa di estrusione.

Che botta: parti delle "viti" vengono lanciate nell'ambiente circostante come proiettili, ferendo l'operatore.

Sei il costruttore: come spiegare ora alla ASL, ai carabinieri, che la macchina non era stata progettata per lavorare con espandenti chimici, ma solo polietilene e scivolanti e pertanto non aveva portelli di scarico per l'eventuale sovrapressione tali da sfogare in luogo sicuro. Come dimostrare che all'estrusore l' "Ambrogino" aveva fatto una modifica presso la testa di estrusione aggiungendo un gruppo "granulatore" e in questa modifica ha tolto i controlli di temperatura e pressione.

Per il costruttore: ora si è capito: i due memo sono questi.

1. Scrivere bene nel manuale i materiali per cui l'estrusore è progettato (destinazione d'uso)
2. Avere foto e disegni di come era l'estrusore alla consegna (tanto i disegni li devi fare).

Insomma. Bisogna avere disponibili le spiegazioni su come sono stati soddisfatti i requisiti essenziali di sicurezza.

Oppure per l'utilizzatore: bisogna avere chiari questi elementi:

- A quale direttiva di prodotto fa riferimento?
- Le norme tecniche applicate?
- Abbiamo il manuale?
- Esiste una dichiarazione di conformità?
- Esiste una procedura di sicurezza?
- Esiste una formazione specifica?
- Storia di acquisto della macchina:

– Qualificazione fornitore.

– Storia offerta – ordine e installazione per dimostrare che non si sono risparmiati soldi sulla sicurezza.

– Storia modifiche fatte alla macchina.

Capitolo 5

La difesa

Dobbiamo tenere ben presente che gli UPG non sono i Giudici: devono indicare, acquisire, provare il più possibile.

Cercano di dare argomenti e prove al Giudice.

Sparpagliano le responsabilità, mettendo dentro più attori possibili. Tengono ben presente che l'infortunato non ha legali a sua difesa. Che fare?

Bisogna districarsi al meglio!

Quello che pochi fanno è di mettere in piedi una INDAGINE DIFENSIVA. Come Si Fa?

Ovviamente le cose sono differenti da caso a caso, perché può trattarsi di un infortunio grave, ma con esiti "reversibili", o con conseguenze di invalidità permanente, oppure addirittura di un infortunio mortale.

Il peso delle cose da fare si sposta da un punto a un altro, e gli esiti possono anche essere imprevedibili.

Quello che conta è riuscire a influenzare in qualche modo le indagini in corso, avvalendosi di un legale esperto in queste situazioni e avvezzo a destreggiarsi tra queste normative.

In sintesi, allora vediamo cosa è meglio programmare da subito:

1. Acquisire testimonianze,
2. Fare ispezioni su luoghi,
3. Fare accertamenti tecnici,
4. Acquisire documenti

Prepara un cronoprogramma da realizzare e presidiare, che ti tuteli al massimo.

Non potrai fare tutto tu, allora sii pronto ad avvalerti di persone competenti e fidate. Badare a spese può essere fatale, perché poi ci sono -in caso di condanna- indennizzi e tutta la parte "civile" della faccenda.

Le testimonianze

Ecco le armi che possiamo usare:

c.p.p. art. 391-bis: Colloquio, ricezione di dichiarazioni e assunzione di informazioni da parte del difensore.

1. Salve le incompatibilità previste dall'articolo 197, comma 1, lettere c) e d), per acquisire notizie il difensore, il sostituto, gli investigatori privati autorizzati o i consulenti tecnici possono conferire con le persone in grado di riferire circostanze utili ai fini dell'attività investigativa. In questo caso, l'acquisizione delle notizie avviene attraverso un colloquio non documentato.

2. Il difensore o il sostituto possono inoltre chiedere alle persone di cui al comma 1 una dichiarazione scritta ovvero di rendere informazioni da documentare secondo le modalità previste dall'articolo 391-ter. Obbligo di dare avvisi di legge.

   Alle persone già sentite dalla polizia giudiziaria o dal pubblico ministero non possono essere richieste notizie sulle domande formulate o sulle risposte date.

Occhio!

È obbligatorio scrivere la verità.

Si possono fare colloqui non documentati. I verbali vanno prodotti al Giudice.

La consulenza

Come si fa?

Troppo lungo esemplificare il percorso da seguire, troppo differente caso per caso. Dipende da troppi fattori. Ci tocca limitarsi a elencare lo schema che seguiamo in generale.

Schema da seguire

- Titolo come fattore determinante:
  - è la promessa;
  - deve far intuire al PM e al Giudice quello che vogliamo dimostrare;
  - deve creare aspettative;
  - deve essere comprensibile a una persona che in fabbrica non ci è mai stata.

E dentro?

1. Titolo.
2. Riassunto iniziale che rimanda ad approfondimenti.
3. Cronologia storia avvenimento.
4. Riferimenti alla normativa tecnica.
5. Foto.
6. Criterio utilizzato.
7. Prima bozza: Uso Avvocato.
8. Redazione finale: Da produrre in dibattimento.

In pratica

- Riassunto iniziale che rimanda ad approfondimenti.
- Non è detto che il PM e il giudice abbiano il tempo di leggerla tutta con la stessa attenzione.
- Deve permettere di comprendere cosa vogliamo dimostrare in una paginetta o due di Word, come estratto.
- Consigliamo di mettere i rimandi a dove dimostriamo quello che diciamo nel riassunto.
- È il percorso dello speech che tieni durante il dibattimento:
  - non devi farti distrarre dalle domande;
  - l'avvocato della difesa, tuo alleato, deve aver ben chiaro il percorso che stiamo facendo assieme.

Riferimenti normativi

- Bisogna inquadrare la normativa tecnica, non è detto che il giudice e il PM abbiano il quadro legislativo ben chiaro.
- Norme tecniche sono volontarie in questo caso?
- Possiamo citare guide ufficiali? Dipende.

Le foto

- Le foto aiutano a capire meglio di mille parole.
- Le foto vanno contestualizzate:
  - spesso le foto nelle indagini guardano un particolare avulso dal contesto. Il contesto cambia il significato alla foto.
  - è buona cosa fotografare gli ispettori mentre fanno le foto ufficiali.

Il criterio utilizzato:

- Fondamentale per rendere credibile la relazione.
- Confronto con il mercato.
- Applicazione norma tecnica.
  - dà presunzione di conformità.
  - norma tecnica non riconosciuta.
- Deve essere spiegato nella relazione, non solo citato.

Le stesure

- Uso Avvocato:
  - una bozza che può evolvere con l'andare del tempo e delle informazioni che acquisiamo;
  - un processo dura tanti anni.
- Da consegnare come memoria alla conclusione delle indagini.
  - qui è l'avvocato che decide la strategia e sa cosa conviene fare.
- Da produrre in dibattimento.
  - la si può consegnare dopo che il perito ha parlato in aula o prima dipende dal giudice.

Sfruttare al meglio tutto quello che hai potuto fare da subito.

Sei tu al centro del fatto accaduto: ne devi approfittare al massimo: gli UPG devono indagare partendo da zero. Tu no: tu puoi sapere tutto il possibile da subito.

Il ruolo del lavoratore

In questo ambito, bisogna esaminare attentamente il comportamento del lavoratore. Non è detto che non ci sia una sua responsabilità.

In generale durante le indagini questo fattore non viene considerato dagli UPG. Almeno non ci è mai capitato.

In effetti, mentre sia l'azienda utilizzatrice sia quella del fabbricante si attrezzano con dei legali, e vi sono obbligate al momento in cui ricevono la notifica di conclusione delle indagini, per il lavoratore non ci sono tutele automatiche.

Ma capita che il lavoratore abbia tenuto un comportamento inadeguato, insufficiente, avventato, e così via.

E che sia ANCHE colpa sua, o SOLO colpa sua.

Anzi, più precisamente potrebbe trattarsi di un comportamento:

- abnorme o Eccentrico (collocato al di fuori delle sue mansioni e dell'area di rischio definita nella lavorazione in corso);
- esorbitante (pur all'interno della lavorazione e della sua mansione, tale da neutralizzare i presidi antifortunistici messi a disposizione dal datore di lavoro);
- imprudente (quando in modo imprevedibile non si attiene alle procedure da lui conosciute, pur sapendo che potrebbe causare danni a sé e ad altri).
-

Infatti citando una Sentenza recente (Penale sez 4 – N.5007 anno 2019) troviamo che:

> […]
>
> *In particolare, è stato correttamente richiamato l'orientamento secondo cui, in tema di infortuni sul lavoro, il datore di lavo-*

ro che, dopo avere effettuato una valutazione preventiva del rischio connesso allo svolgimento di una determinata attività, ha fornito al lavoratore i relativi dispositivi di sicurezza ed ha adempiuto a tutte le obbligazioni proprie della sua posizione di garanzia, non risponde delle lesioni personali derivate da una condotta esorbitante ed imprevedibilmente colposa del lavoratore (Sez. 4, n. 8883 del 10i02/2016 -Santini e altro, Rv. 26607301; in motivazione la Corte di cassazione ha precisato che il sistema della normativa antinfortunistica si è *evoluto passando da un modello "iperprotettivo", interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro, quale soggetto garante investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori, ad un modello "collaborativo" in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori).*

[…]

Ce lo facciamo spiegare compiutamente dal Penalista Avv Rinaldo Sandri, protagonista proprio lui di questa sentenza citata, con questo suo contributo.

Con il nuovo Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro "oltre ai soggetti tradizionalmente considerati titolari delle posizioni di garanzia, quali datore di lavoro, dirigenti e preposti – tenuti a garantire il rispetto della disciplina prevenzionale per la tutela dell'incolumità del prestatore di lavoro – anche lo stesso lavoratore è stato onerato di obblighi finalizzati proprio a prevenire il verificarsi di un evento lesivo in danno proprio, di altri lavoratori o di terzi".

L'attuale legislazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro propone la figura del lavoratore sotto una duplice veste: quale soggetto destinatario, quindi passivo, della tutela antifortunistica, ma anche quale soggetto attivo nel contribuire alla sicurezza aziendale.

Per quanto concerne la veste di lavoratore soggetto fruitore esclusivo della tutela, viene messa in risalto la definizione of-

fertaci dal T.U.S.L. all'art. 2, comma 1, lett. a), il quale la definisce come la *"… persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un Datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari…"*.

Lo scopo di tale disposizione è quello di garantire la tutela ad una platea di destinatari più inclusiva possibile, a prescindere dalla tipologia contrattuale e ricomprendendo qualunque attività lavorativa a qualsiasi titolo prestata, anche a soli scopi formativi; sono infatti beneficiari tra gli altri, i lavoratori autonomi, i tirocinanti, gli apprendisti e anche i lavoratori di fatto privi di un regolare contratto. Sono inoltre ricompresi anche soggetti *"… estranei all'ambito imprenditoriale, quali visitatori, fornitori e in genere qualunque persona che venga a trovarsi, anche temporaneamente e occasionalmente, nel luogo di lavoro*[1]*…"*. Gli obblighi di sicurezza si estendono anche ai prestatori che svolgono un'attività occasionale o a titolo di cortesia[2].

Posto questo principio dell'universalità della tutela, il T.U.S.L., alla luce dell'eterogeneità dei soggetti a cui è diretta la norma, *"…interviene poi a fornire alcune precisazioni di non poco conto sulla titolarità degli obblighi in alcune ipotesi particolari e sulla diversa intensità della tutela garantita nelle diverse situazioni, secondo un modello che si può definire a "cerchi concentrici", dove la massima tutela* è prevista per il lavoratore subordinato, mentre una tutela attenuata è disposta per il Lavoratore *autonomo*[3]*…"*.

---

[1] Voce Il lavoratore quale destinatario principale della norma

[2] Vedasi la Sentenza Cassazione Penale, Sez. IV, 6 marzo 2009, n. 10923, che ha affermato la responsabilità di un committente che aveva chiesto a un conoscente di effettuare il trasporto di materiali in un cantiere edile.

[3] A.V., voce il lavoratore. Gli obblighi di cooperazione del lavoratore e di rispetto delle misure di sicurezza, cit., p.29.

Per quanto riguarda il ruolo del lavoratore quale soggetto attivo della sicurezza, viene in rilievo quanto sancito dal T.U.S.L all'art. 20, comma 1: *"…ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal Datore di lavoro…"*. Il lavoratore viene esplicitamente responsabilizzato circa la propria sicurezza e di quella relativa alle persone su cui possono avere effetto le sue azioni od omissioni, e i vigenti obblighi di formazione e informazione in materia di rischi per la sicurezza costituiscono un rafforzativo a tale impostazione che prevede il *"…superamento dell'impostazione secondo la quale il lavoratore andrebbe considerato come un soggetto inserito, in condizioni di assoluta incapacità di autotutela, nell'ambito di una struttura da altri predisposta e vista come una possibile fonte di pericolo per il medesimo…"*. Il precetto normativo in argomento parrebbe essere *"… una norma più enfatica che precettiva, ma che, significativamente, colloca il lavoratore tra i soggetti della sicurezza, in un inquadramento che non è quello di line e non è quello di staff, ma che certamente è più vicino alla prima opzione che non alla seconda …"*.

L'ambito di applicazione dell'art. 20 del Testo Unico "è alquanto esteso rispetto a quello di cui all'abrogato art. 5 del d.lgs. n. 626/1994, in considerazione dell'ampia nozione di lavoratore e di soggetti a lui equiparati, fornita dall'art.2, lett. a, del d.lgs. n. 81/2008".

È da ritenere che questo nuovo ruolo costituisca "il nucleo centrale del sistema di prevenzione soggettivo, fondato, appunto, sulla partecipazione individuale dei singoli lavoratori[4]".

[4] L'art. 21 del Testo Unico prescrive per la prima volta obblighi "per i lavoratori autonomi (che compiono opere o servizi ai sensi dell'art. 2222 c.c., nonché soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, coltivatori diretti del fondo, artigiani, piccoli commercianti) e per i componenti dell'impresa familiare, di cui all'art. 230-bis c.c.". Norma che si applica anche ai volontari, come definiti in particolare dalla nuova versione dell'art. 3, comma 12-bis del d.lgs. n. 81/2008 modificata dal d.l. 21 giugno 2013, n.

Con il Testo Unico il lavoratore non è dunque più considerato "soltanto beneficiario delle norme prevenzionistiche ma, al contempo, destinatario 'iure proprio' di una serie di precetti antinfortunistici e, talvolta, addirittura, soggetto attivo del reato".

Insomma il lavoratore non è solo "soggetto passivo dal quale esigere il rispetto e l'esecuzione di ciò che altri soggetti stabiliscano ma attore capace di influire e influenzare, con il suo apporto, il sistema di organizzazione della sicurezza; non più solo creditore di sicurezza ma anche debitore della stessa, obbligato cioè a collaborare con gli altri soggetti della sicurezza in virtù dei compiti di intervento, di segnalazione, di controllo e del suo fattivo contributo nell'organizzazione aziendale".

La giurisprudenza per molti anni ha "ignorato il comportamento del prestatore di lavoro" e recentemente ha cominciato "a prendere atto della 'nuova filosofia' in materia e del nuovo ruolo che compete al lavoratore subordinato nel panorama dei molti soggetti destinatari e gravati del dovere di sicurezza".

Infatti, a fronte di un orientamento che pretendeva, per dare rilevanza causale esclusiva alla condotta del lavoratore, non solo l'abnormità e l'imprudenza, ma anche che la stessa fosse stata tenuta in un ambito estraneo alle mansioni affidategli e, pertanto, al di fuori di ogni prevedibilità per il datore di lavoro, si è consolidato un diverso orientamento che conferisce rilievo causale anche a condotte poste in essere nell'ambito delle mansioni attribuite: sotto questo profilo, la giurisprudenza più accorta ha sottolineato che in tema di prevenzione antinfortunistica, perché la condotta colposa del lavoratore possa ritenersi abnorme e idonea a escludere il nesso di causalità tra la condotta del datore di lavoro e l'evento lesivo, non rileva tanto che l'attività svolta rientri nell'ambito delle mansioni del lavoratore, quanto che essa sia tale da attivare un rischio eccentrico o esorbitante dalla sfera di rischio governata dal soggetto titolare della posizione

69, c.d. Decreto del Fare, convertito nella l. 9 agosto 2013, n. 98. Si tratta di "obblighi in materia di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuale e tessera di riconoscimento".

di garanzia (cfr. Sez. 4, n. 15124 del 13/12/2016 - dep. 2017, Gerosa e altri).

Per l'effetto, in tema di infortuni sul lavoro, il datore di lavoro che, dopo avere effettuato una valutazione preventiva del rischio connesso allo svolgimento di una determinata attività, ha formato e addestrato il lavoratore, gli ha fornito i relativi dispositivi di sicurezza edha adempiuto a tutte le obbligazioni proprie della sua posizione di garanzia, non risponde delle lesioni personali derivate da una condotta esorbitante e imprevedibilmente colposa del lavoratore (Sez. 4, n. 8883 del 10/02/2016 - Santini e altro, Rv. 26607301; il sistema della normativa antinfortunistica si è evoluto passando da un modello "iperprotettivo", interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro, quale soggetto garante investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori, a un modello "collaborativo" in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori).

Inoltre, l'argomento è supportato dalla analisi della previsione di cui all'art. 20 D.lgs .81/08 e in particolare il secondo comma dell'art. 20 specifica le modalità attraverso le quali assolvere all'obbligo generale di cui al comma 1: *Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro*.

Del secondo comma, specifica rilevanza va evidenziata per la lettera a) che, pur manifestando il medesimo carattere impositivo delle rimanenti (il "deve" dell'obbligo generale rappresentato nel comma 1; e il "devono", riferito agli obblighi particolari del comma 2), prospetta insieme la generale qualità collaborativa e propositiva deve caratterizzare una corretta pratica della prevenzione: a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, nell'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: la conseguenza è che i lavoratori, oggi, sono chiamati (obbligati) ad assumere un ruolo attivo nelle politiche delle prevenzione.

Per l'effetto il comportamento del lavoratore può essere considerato unica causa dell'evento anche in aderenza all'evoluzione normativa che ha definito un ruolo "nuovo" del lavoratore nel sistema prevenzionistico come definito dall'art. 20 d.lgs. 81/08 coerentemente alla giurisprudenza della Corte (Cass. 37248/2012 e Cass. 8883/2016) – in cui si afferma il principio secondo il quale "il lavoratore è tenuto a svolgere un ruolo di garanzia attiva all'interno dell'impresa o dell'unità produttiva, al fine di tutelare la propria ma anche l'altrui sicurezza, senza, tuttavia, dimenticare che il soggetto primariamente obbligato sia e resti il datore di lavoro". Anche le sentenze successive "si sono allineate e hanno confermato tale orientamento".

Come va a finire?

La strategia viene affidata all'avvocato penalista.

Sta a lui scegliere come usare le "armi" che mettiamo a disposizione.

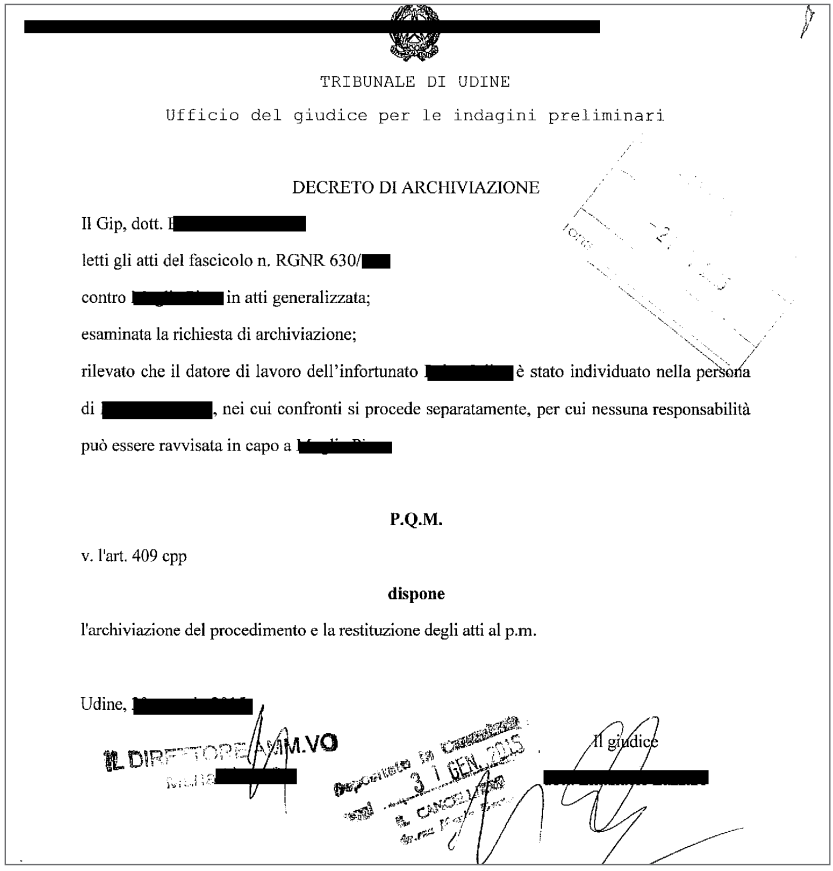
Se si riesce a dimostrare, con tempestività, che è tutto a posto, che non c'è nesso causale tra il macchinario e l'evento lesivo, si arriva all'archiviazione. Tutto finisce.

Archiviazione

Ecco un caso dove il fabbricante viene escluso dal procedimento, mentre rimane indagato l'utilizzatore:

La tempestività, in questi casi, fa risparmiare un sacco di soldi.

[redacted]



TRIBUNALE DI UDINE

Ufficio del giudice per le indagini preliminari

DECRETO DI ARCHIVIAZIONE

Il Gip, dott. [redacted]

letti gli atti del fascicolo n. RGNR 630/[redacted]

contro [redacted] in atti generalizzata;

esaminata la richiesta di archiviazione;

rilevato che il datore di lavoro dell'infortunato [redacted] è stato individuato nella persona di [redacted], nei cui confronti si procede separatamente, per cui nessuna responsabilità può essere ravvisata in capo a [redacted]

P.Q.M.

v. l'art. 409 cpp

dispone

l'archiviazione del procedimento e la restituzione degli atti al p.m.

Udine, [redacted]

IL DIRETTORE AMM.VO

[redacted]

Il giudice

[redacted]

Patteggiamento

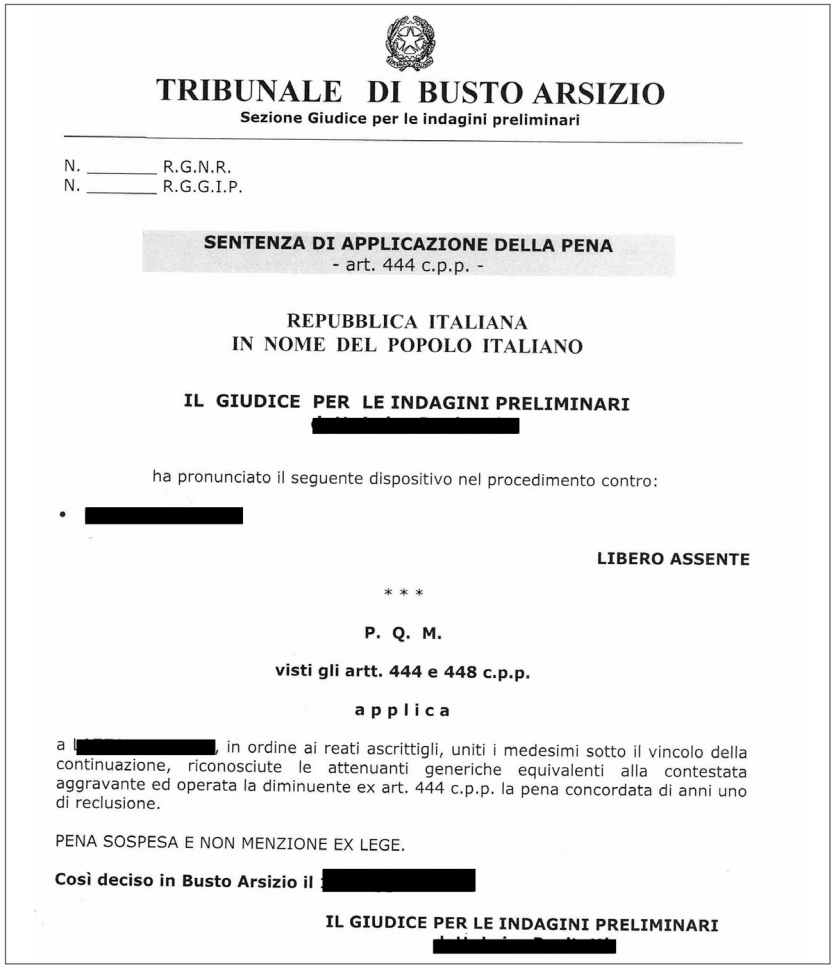
In un altro caso la situazione era "disperata". Il Costruttore non aveva messo in commercio un macchinario conforme. Mancava del tutto una protezione.

Un infortunio mortale.

Ci siamo attivati in modo deciso, energico, seguendo la strategia del penalista. Abbiamo fatto sistemare il macchinario in oggetto e gli altri pochi -dello stesso modello- in circolazione.

Il titolare ha speso soldi, per tirarsi fuori.

Alla fine, se l'è cavata con un patteggiamento.



TRIBUNALE DI BUSTO ARSIZIO

Sezione Giudice per le indagini preliminari

N. _____ R.G.N.R.
N. _____ R.G.G.I.P.

SENTENZA DI APPLICAZIONE DELLA PENA
- art. 444 c.p.p. -

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL GIUDICE PER LE INDAGINI PRELIMINARI
[redacted]

ha pronunciato il seguente dispositivo nel procedimento contro:

- [redacted]

LIBERO ASSENTE

* * *

P. Q. M.

visti gli artt. 444 e 448 c.p.p.

a p p l i c a

a [redacted], in ordine ai reati ascrittigli, uniti i medesimi sotto il vincolo della continuazione, riconosciute le attenuanti generiche equivalenti alla contestata aggravante ed operata la diminuente ex art. 444 c.p.p. la pena concordata di anni uno di reclusione.

PENA SOSPESA E NON MENZIONE EX LEGE.

Così deciso in Busto Arsizio il [redacted]

IL GIUDICE PER LE INDAGINI PRELIMINARI
[redacted]

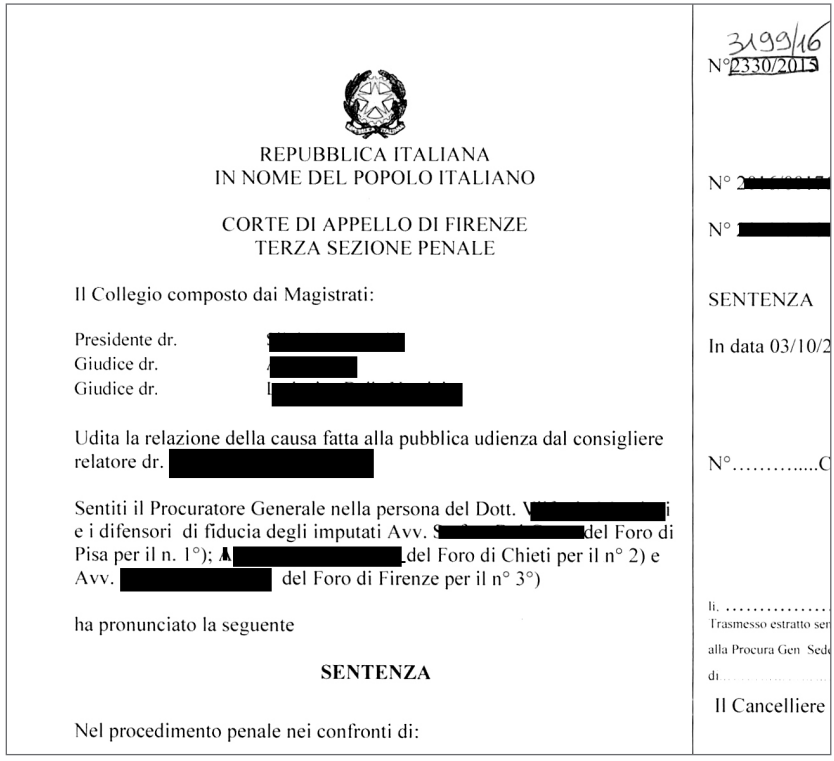
Insomma, non gli è andata troppo male.

L'abilità è stata quella di aver dimostrato che le modifiche da apportare erano POSSIBILI, ancorché tardive, e che tutto quello che si poteva fare per proteggere chi lavora su quel modello era stato fatto.

Rimane incastrato il Direttore di stabilimento, perché lui doveva fare una verifica visiva e funzionale subito all'acquisto, come già abbiamo spiegato.

Assoluzione

Magari in un primo momento il tribunale frettolosamente non ascolta bene le perizie depositate, nel dibattimento non si riesce a farsi capire… ma in appello la verità emerge e si arriva alla giusta sentenza. Bisogna tenere duro e far valere quanto provato nell'indagine difensiva.



3199/16
N°2330/2015

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

CORTE DI APPELLO DI FIRENZE
TERZA SEZIONE PENALE

Il Collegio composto dai Magistrati:

Presidente dr. [redacted]
Giudice dr. [redacted]
Giudice dr. [redacted]

Udita la relazione della causa fatta alla pubblica udienza dal consigliere relatore dr. [redacted]

Sentiti il Procuratore Generale nella persona del Dott. [redacted] e i difensori di fiducia degli imputati Avv. [redacted] del Foro di Pisa per il n. 1°); Avv. [redacted] del Foro di Chieti per il n° 2) e Avv. [redacted] del Foro di Firenze per il n° 3°)

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Nel procedimento penale nei confronti di:

N° [redacted]

N° [redacted]

SENTENZA

In data 03/10/2

N°……..C

li. ……
Trasmesso estratto ser
alla Procura Gen Sede
di……
Il Cancelliere

[…]

L'interposto appello del Pubblico Ministe o va pertanto rigettato e confermata sul punto l' appellata sentenza.

Gg. 90 per il eposito della motivazione

P.Q.M.

Visto l' art. 605 c.p.p.

In parziale riforma della sentenza del Tribunale di Firenze del 12 maggio 2015 appellata dal Pubblico Ministero e da [...], assolve [...] dalle imputazioni loro ascritte perché il fatto non sussiste e conferma nel resto l' appella a sentenza.

Gg . 90 per il deposito della motivazione

Così deciso in Firenze il 3 ottobre 20/

Il consigliere, Este Sore Side Te

Capitolo 6

Cosa avere pronto

Gestire il problema macchinario sicuro richiede in pratica una forte attenzione iniziale, basata sulla propria situazione, per predisporre una matrice facilmente aggiornabile.

Una matrice? Ecco il PIMM (ma te lo spieghiamo dopo).

Rincorrere le situazioni quando si è sotto il tiro degli UPG è drammatico e rischioso.

In questa ventennale esperienza che abbiamo fatto, con esiti a volte inaspettati, abbiamo sempre imparato qualcosa.

Ad esempio:

1. Quasi sempre (quasi…) chi ci chiama ha avuto qualche "sventura" e deve riparare in tempi stretti. Davvero rarissimamente ci chiama chi semplicemente vuole solo controllare se è a posto;

2. Molto spesso però, nonostante la sventura accaduta, il soggetto non ha troppa paura, pensa che in qualche modo se la caverà;

3. In questi casi, sempre! il costo economico della "spensieratezza" è molto elevato, e si sarebbe potuto evitare con poco;

4. Questo diffuso atteggiamento genera, nel tempo, grande e giustificata diffidenza da parte degli UPG, che ne vedono di tutti i colori;

5. Quindi chi si è comportato bene deve comunque superare tutte le difficoltà dovute a questa diffidenza, e affronta un percorso in salita.

Per valutare la tua situazione specifica, rispondi a queste domande della nostra matrice.

Le normative:

1. Ne sai molto poco (non ne hai idea).

2. Ti stai informando (ma non sai bene come e dove), oppure sei abbastanza al corrente dei cambiamenti magari avvenuti.
3. Sei bene informato e ti tieni aggiornato.

L'assetto impiantistico di cui sei responsabile:

1. Dovresti fare un'analisi, hai perso tempo, non sai come sei messo in realtà.
2. Hai programmato l'analisi e aspetti il momento buono.
3. Hai in mano una analisi completa e aggiornata.

La Conformità del tuo assetto:

1. Non sapresti dove intervenire.
2. Hai in corso un piano di adeguamenti.
3. Sei a posto.

Come sei messo?

Esegui una semplice somma dei tre valori corrispondenti alle tue risposte: difficilmente tale somma sarà un 9. Ma se è inferiore a 6: datti da fare.

Per darti tutti i suggerimenti, dobbiamo suddividere il problema e le soluzioni in due parti:

- OBBLIGHI E OPPORTUNITÀ PER IL DIRETTORE DI STABILIMENTO, INSOMMA PER L'UTILIZZATORE.
- OBBLIGHI E OPPORTUNITÀ PER IL COSTRUTTORE E TUTTA LA SUA CATENA.

Il Direttore di stabilimento cosa deve fare

Come tutti i Direttori sanno, non si è mai davvero a posto.

Perché le fabbriche "vivono", mutano, si adeguano alle esigenze determinate dal mercato, dall'evoluzione tecnologica, dal conto economico.

E questi mutamenti sono indipendenti dai cambiamenti delle normative, e spesso ci cozzano contro.

Ad esempio, una linea di confezionamento, fino a ieri tranquilla, all'improvviso deve lavorare con implementare con un PLC a governare il processo, sicurezze comprese… ma non si può fare se il PLC non è "di sicurezza", e così via.

Poi ci sono i problemi dovuti all'installazione del macchinario, anche se marcato CE: come hai risolto le modalità di carico/alimentazione e di scarico? Hai rispettato le intenzioni del costruttore? Sono modalità sicure?

Hai dovuto introdurre piccole, ma necessarie, modifiche? Si poteva fare senza perdere la certificazione CE?

Allora prepariamo dei files, delle cartelle, da tenere aggiornati di volta in volta.

Il DVR per la parte attrezzature di lavoro (Titolo III del TUS 81/08)

Troppe volte non lo troviamo nelle fabbriche.

Il DVR c'è, e tratta di tante cose, di tutti rischi dell'elenco degli Allegati al TUS, e così via.

Ma dei macchinari… si trova troppo poco. Cosa dobbiamo trovare?

A. L'elenco delle attrezzature, costruito con un ragionamento.

Non un elenco incomprensibile, ma con raggruppamenti per insieme, famiglie e così via. Insomma, una "anagrafica" che tenga conto del reparto – della destinazione d'uso – dei collegamenti tra sistemi di comando.

B. Per ogni attrezzatura/macchinario inserire l'anno di costruzione/messa in uso/marcatura CE

C. Se esiste il manuale d'uso e manutenzione;

D. Se vi sono stati adattamenti dopo l'installazione e se sono coerenti col manuale

E. Se esiste la Valutazione del rischio dell'attrezzatura/macchinario.

Una tabella ad esempio con queste colonne:

REPARTO						
LINEA/ INSIEME	**MACCHINARIO**	**ANNO**	**TARGA CE**	**(Ante CE) ALLEGATO V**	**MODIFICHE**	**MANUALE**

E per ciascuna riga crea una scheda apposita. Si dovrebbe eseguire una valutazione dei rischi, che parte dall'identificazione delle operazioni pericolose, delle zone pericolose, delle mansioni pericolose, per giungere ad una ponderazione del rischio e all'indicazione delle misure di prevenzione/protezione adottate.

Il problema è che appare difficile tenere aggiornata la situazione, ci si dimentica di farlo, e soprattutto manca un PIANO DI MIGLIORAMENTO.

È necessario?

Insomma, sì! Basta leggere l'Art. 28 del TUS 81/08, al comma 2 lettera c): il Direttore deve avere

> *"c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;"*

E poi c'è l'art. 30 del TUS 81/08.

Ci vuole un modello di organizzazione e gestione, efficace e attuato, per assicurare le attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti

Allora che fare? Come semplificare per poter sempre dimostrare che si sta agendo nella giusta corretta direzione?

Ecco la nostra modalità di operare. Il PIMM.

Piano Integrato di Miglioramento dei Macchinari (PiMM)

OBBIETTIVO: **Verifica Di Conformità Macchinari In Uso**

Soddisfare, all'interno di un CONVENIENTE E TEMPORIZZATO piano di adeguamento, quanto richiesto dalla normativa vigente in tema di attrezzature di lavoro.

Questo si ritiene sia particolarmente indispensabile oggi, visto che, in tema di Giurisprudenza in Italia, gli argomenti consolidati si possono riassumere in questi due:

Sicurezza prima di Economia

Si afferma in modo indiscutibile la prevalenza della sicurezza sulle economie necessarie per realizzarla: 'le esigenze economiche e produttive di un'impresa non possono in alcun modo ledere la vita e l'integrità fisica del prestatore di lavoro' (Cass. pen., sez. IV, 9 aprile 2015, n. 20883).

Massima Sicurezza tecnologicamente possibile'

Inoltre, l'indicazione della misura adottata per giudicare le misure di sicurezza adottate è rilevabile con l'ordinaria diligenza applicata al progresso tecnico.

Un modo di gestire e valutare le attrezzature messe a disposizione che permetta di contenere le fonti di pericolo per i lavoratori adottando 'nell'impresa tutti i più moderni strumenti che la tecnologia offre per garantire la sicurezza dei lavoratori.

VIZIO OCCULTO: [A questa regola] può farsi eccezione nella […] ipotesi in cui l'accertamento di un elemento di pericolo nella macchina o di un vizio di progettazione o di costruzione di questa sia reso impossibile per le speciali caratteristiche della macchina o del vizio, impeditive di apprezzarne la sussistenza con l'ordinaria diligenza' (Cass. pen., sez. IV, 30 maggio 2013, n. 26247).

Riferimenti normativi

L'intervento viene eseguito secondo quanto previsto dalla normativa attinente:

- Art 15 1/c del D. Lgs 81/08;
- Art. 70 e 71 del D. Lgs 81/08;
- D. Lgs 17/2010 (Direttiva macchine)

Eventualmente:

- Direttiva ATEx (2014/34/UE)
- Direttiva PED (2014/68/UE)

e tenendo presente inoltre quanto previsto nel documento

> *"Indicazioni procedurali per gli operatori di vigilanza delle ASL – Applicazione del titolo III del D Lgs 81/08 e D Lgs 17/2010"*

a cura del Coordinamento Tecnico delle Regioni e delle Province Autonome"

Contemporaneamente si terrà presente quanto emerso dalla recente Giurisprudenza in merito alle responsabilità del lavoratore (Art.20 del D Lgs 81/08), come riportato più avanti.

Specifiche tecniche di intervento

L'intervento deve rispondere a quanto disposto dagli articoli 15 1c; Art. 70 (Requisiti di sicurezza) e 71 (Obblighi del datore di lavoro) del D. Lgs 81/08:

- **L'articolo 15 1c** prevede l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico.

- **L'articolo 70** prevede che le attrezzature di lavoro siano conformi alle disposizioni legislative delle Direttive Comunitarie di prodotto, nel nostro caso D Lgs 17/2010 **("Direttiva Macchine"**), eventualmente ATEx e PED.

  Nel caso di attrezzature antecedenti l'emanazione delle disposizioni regolamentari o costruite in loro assenza, queste devono essere conformi (o rese tali) ai requisiti, di ordine generale, contenuti nell'allegato V del D. Lgs. 81/08 che diventa, in questa fattispecie, il punto di riferimento tecnico e legislativo di giudizio di adeguatezza delle misure di sicurezza applicate alla attrezzatura.

- **L'articolo 71** tratta della Valutazione dei Rischi e relativi adempimenti ai commi 2, 3 e 4 dove stabilisce che:

  i) (comma2) = la valutazione riguarda la postazione di lavoro e che deve essere tenuto conto dei fattori relativi all'ambiente e all'uso delle attrezzature

  ii) (comma3) = devono essere adottate misure tecniche ed

organizzative per ridurre al minimo i rischi facendo riferimento, non esclusivamente, all'allegato VI del D. Lgs. 81/08;

iii) (comma4) = venga predisposto ed attuato un programma per l'uso delle attrezzature conforme alle istruzioni e per il suo mantenimento nel tempo dell'aggiornamento delle misure di sicurezza, anche attraverso l'istituzione di appositi registri di controllo.

Il processo di Valutazione dei Rischi, che si deve configurare, comporta le fasi e gli adempimenti anche documentali così strutturati:

1) L' analisi dei requisiti di conformità dell'attrezzatura secondo i percorsi delineati dall'articolo 70, che comprende in dettaglio la verifica:

   i) Se non marcata CE perché antecedente al '96: se conforme sia **all'All. V** del D Lgs 81/08 sia alle condizioni d'uso **dell'All. VI;**

   ii) Se marcata CE, ma ormai "datata" (perché rispondente a norme armonizzate ormai obsolete): se da adeguare (vedi anche Art 2087 CC) al grado di evoluzione della tecnica;

   iii) Se Marcata CE ma con Vizi Palesi, o se Marcata CE ma già oggetto di modifiche sostanziali da parte dell'utilizzatore, da Certificare CE;

   iv) Se marcata CE, priva di Vizi palesi e corredata della documentazione completa prevista (Targa CE, Dichiarazione di Conformità, Manuale).

2) La Valutazione del rischio della postazione di lavoro che consideri l'insieme dell'attrezzatura (conforme ai requisiti della Direttiva macchine) dell'ambiente, delle mansioni (fattore umano) che dia un valore quantificato e misurabile al Rischio Residuo.

3) L'individuazione delle misure tecniche e organizzative, se il Rischio residuo non è accettabile secondo criteri stabiliti preliminarmente, per la sua riduzione a Rischio residuo accettabile secondo il grado di evoluzione della tecnica.

4) L'elaborazione di una idonea tempistica a realizzare quanto necessario per il raggiungimento della conformità.

   Per il carattere operativo di quest'analisi è adeguata la realizzazione di "fogli di lavoro" che non richiedono la formalizzazione all'interno del DVR, ma solo l'archiviazione presso l'azienda per i successivi aggiornamenti, a disposizione degli ispettori ATS.

5) La progettazione di una "anagrafica" conseguente, quindi dotata delle informazioni fondamentali per la caratterizzazione delle attrezzature che possono, durante il loro uso, comportare un pericolo per la salute e la sicurezza.

   Questa anagrafica delle attrezzature, completa anche della eventuale presenza di altri rischi (lavoro in quota, rumore, stress), deve essere inserita nel Documento previsto dall' articolo 28 del D. Lgs. 81/08.

Eventuale integrazione

6) L'elaborazione di una nuova valutazione del Rischio, al termine di ogni adeguamento, con apposta relazione tecnica che dichiari l'ottenuto corretto grado di Conformità alla normativa vigente.

Questo processo deve consentire all'Azienda di soddisfare alle normative cogenti, senza tuttavia cadere in una mole di interventi eccessivamente costosa e potenzialmente fuori controllo.

Applicare quindi correttamente sia l'Art. 20 del D. Lgs 81/08 (obblighi dei lavoratori), sia la stessa Direttiva Macchine che, al Considerando 14, invita ad armonizzare il livello di sicurezza con la compatibilità economica:

(14) I requisiti essenziali di sicurezza e di tutela della salute dovrebbero essere rispettati al fine di garantire che la macchina sia sicura; questi requisiti dovrebbero essere applicati con discernimento, tenendo conto dello stato dell'arte al momento della costruzione e dei requisiti tecnici ed economici.

Nell'individuazione del Rischio residuo accettabile si valuterà quindi opportunamente la quantità ed il costo delle modifiche/adeguamenti da apportare secondo i più recenti orientamenti della Giurisprudenza in merito. Non è concreto puntare alla "sicurezza 100%": la formazione e l'addestramento del lavoratore sono capisaldi essenziali. Quindi le modifiche e adeguamenti individuati saranno inquadrati nel contesto di quanto riportiamo di seguito (applicazione dell'Art. 20 citato)

"Penale Sent. Sez. 4 Num. 5007 Anno 2019

[…]In particolare, è stato correttamente richiamato l'orientamento secondo cui, in tema di infortuni sul lavoro, il datore di lavoro che, dopo avere effettuato una valutazione preventiva del rischio connesso allo svolgimento di una determinata attività, ha fornito al lavoratore i relativi dispositivi di sicurezza ed ha adempiuto a tutte le obbligazioni proprie della sua posizione di garanzia, non risponde delle lesioni personali derivate da una condotta esorbitante ed imprevedibilmente colposa del lavoratore (Sez. 4, n. 8883 del 10/02/2016 - Santini e altro, Rv. 26607301; in motivazione la Corte di cassazione ha precisato che il sistema della normativa antinfortunistica si è evoluto passando da un modello "iperprotettivo", interamente incentrato sulla figura del datore di lavoro, quale soggetto garante investito di un obbligo di vigilanza assoluta sui lavoratori, ad un modello "collaborativo" in cui gli obblighi sono ripartiti tra più soggetti, compresi i lavoratori).

Quindi, dopo aver assolto i compiti necessari, dettati dalla normativa e dallo stato dell'arte, si consentirà un opportuno rischio resi-

duo in carico alla responsabilità del lavoratore, opportunamente formato e addestrato.

Esecuzione dell'intervento

Quanto descritto nelle Specifiche Tecniche è realizzabile solo dopo un processo articolato di analisi, studio e progettazione, per cui l'intervento si svolgerà in fasi, come di seguito esposto.

Noi lo chiamiamo "PIMM": si tratta del metodo formalizzato, frutto di studio e dell'esperienza fatta sin dall'entrata in vigore della Direttiva Macchine, utile a ottimizzare il controllo della conformità dei macchinari già presenti in fabbrica. Meglio ancora: controllare se sono sicuri o possono generare qualche "guaio" e individuare la soluzione ottimale.

La chiamiamo "integrata" perché mette insieme, per trovare la migliore soluzione, le situazioni relative alla direttiva macchine, alla direttiva ATEx (atmosfere esplosive) e PED (attrezzature in pressione). Il Metodo consente alla Direzione di stabilimento di tenere sotto controllo la situazione –in termini di sicurezza- dell'intero assetto produttivo e di effettuare scelte opportune in termini di priorità.

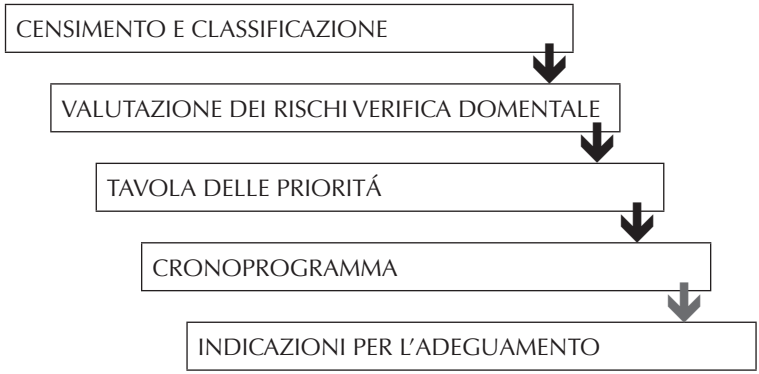
L'effettuazione del PIMM è una Evidenza Oggettiva dell'impegno della Direzione verso la sicurezza e dei progressi pianificati in modo compatibile sia con l'impatto produttivo sia con l'impatto economico delle scelte fatte e da fare.

Contenuti del piano

1. Censimento dei macchinari e loro classificazione.
2. Verifica documentale (Direttiva macchine o All. V TU81/08).

3. Valutazione iniziale dei rischi.
4. Creazione di una matrice secondo ordine di priorità.
5. Cronoprogramma degli approfondimenti.
6. Approfondita valutazione dei rischi e indicazioni per l'adeguamento.

Lo schema del PIMM



Modalità di svolgimento

A – PRIMA FASE del PIMM:

Il Piano Integrato di Miglioramento dei Macchinari - Definizione Del Cronoprogramma

1 Mediante sopralluogo e verifiche visive, le attrezzature di lavoro dello stabilimento vengono raggruppate per:

- Ante '96 e Post '96
- Caratteristiche tecniche - destinazione d'uso - omogeneità di rischio:

- famiglie di macchine (es. presse, saldatrici; avvolgitori)
- insiemi (es. isole robotizzate; centri di lavoro)
- linee di produzione anche composte da più insiemi.

• Situazioni: quali già adeguate come documentazione e quali carenti.

Il tutto considerando che:

a. macchine uguali non possono avere dispositivi di protezioni diversi. Lo stesso rischio non può essere valutato diverso. Spesso macchine comprate in tempi diversi, hanno dispositivi di protezione diversi. Questo piano permette di avere contezza di come sono messi i vari macchinari.

b. Macchine vecchie e impianti vecchi hanno un rischio residuo alto che non può essere risolto completamente. Per questo motivo, il rischio di questi impianti va gestito con cura nel tempo.

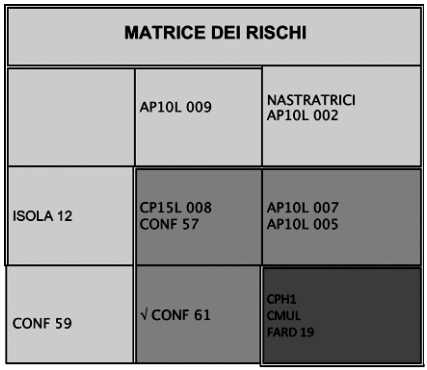
c. Insiemi di macchine: serve un controllo documentale sullo stato delle certificazioni.

2 Sulla base di queste classificazioni si esegue una iniziale valutazione del rischio per insieme/linea ed eventualmente macchinario, con la relativa matrice dei rischi.

3 Da questo si estrae una Tavola delle Priorità, da cui si può concordare un cronoprogramma, per gli approfondimenti necessari successivi e la Redazione delle specifiche Relazioni tecniche di adeguamento.

4 Redazione del CRONOPROGRAMMA

Ad esempio:



MATRICE DEI RISCHI		
	AP10L 009	NASTRATRICI AP10L 002
ISOLA 12	CP15L 008 CONF 57	AP10L 007 AP10L 005
CONF 59	√ CONF 61	CPH1 CMUL FARD 19

TAVOLA DELLE PRIORITÁ

SCHEDA VdR	8	16	32	64
	Rischio valutato			
B		X		
A		X		
1			X	
2			X	
2		X		
3				X
4				X
5				X
6			X	
7				X
8				X
9				X
10				X
11			X	

B - SECONDA FASE del PIMM

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Esecuzione, secondo il cronoprogramma concordato, per ogni gruppo (famiglia/insieme/linea di macchine/attrezzatura di lavoro) di una Verifica visiva e funzionale e una Valutazione dei Rischi (secondo la norma di tipo A EN 12100:2010, secondo le Norme di tipo B relative ai dispositivi di sicurezza e secondo le norme specifiche di tipo C applicabili, come ad esempio EN 16092-1 e -2 per le Presse; EN 10218-2 per le isole robotizzate; EN 16090-1 per i centri di lavoro)

- Rilevazione delle situazioni pericolose (rischio non accettabile in base alla valutazione eseguita) con descrizione e foto della zona/situazione pericolosa;
- Analisi della rispettiva documentazione disponibile.

CRITERI

Durante l'esecuzione della valutazione dei rischi saranno individuati e valutati gli eventuali Vizi Palesi con i rischi presenti e i rischi residui non accettabili, alla luce della normativa vigente:

- Se antecedente al '96: se conforme sia all'All. V del D Lgs 81/08 sia alle condizioni d'uso dell'All. VI;
- Se marcata CE, ma ormai "datata" perché rispondente a norme armonizzate ormai obsolete, e quindi da adeguare (vedi anche Art 2087 CC) al grado di evoluzione della tecnica;
- Se Marcata CE ma con Vizi Palesi, o se Marcata CE ma già oggetto di modifiche sostanziali;
- Se marcata CE, priva di Vizi palesi e corredata della documentazione completa prevista (Targa CE, Dichiarazione di Conformità, Manuale)

RELAZIONE TECNICA PER OGNI GRUPPO

- Stesura delle Relazioni tecniche, una per ogni gruppo (famiglia/insieme/linea di macchine/attrezzatura di lavoro), contenenti la valutazione dei rischi e l'indicazione degli interventi di adeguamento eventualmente necessari, come richiesto da ATS.
- Costituzione-Progettazione della Anagrafica per gruppo (famiglia/insieme/linea di macchine/attrezzatura di lavoro) per registrare i successivi episodi di controllo/manutenzione.

Questo intervento può essere ripetuto ad esempio ogni tre anni, e per questo periodo l'azienda è "protetta", perché può dimostrare di comportarsi in modo congruo e diligente.

Il costruttore - suggerimenti

Qui ci dobbiamo addentrare nel problema Fascicolo tecnico.

Già: nella nostra esperienza dobbiamo dire che in genere non lo fa nessuno… lo abbiamo spiegato in un altro libro (il CE è un'illusione) e non ha senso qui ripetere tutto il ragionamento.

Cosa abbiamo spiegato? Quello che pensiamo: ecco una parte dell'introduzione:

[…]

Il tema "marcatura CE" applicato alla realtà di tutti i giorni è sconfinato, e le cosiddette "aree grigie" sono tantissime.

Noi siamo costretti a ripetere spesso che viviamo in un mercato anarchico, e non solo in Italia. Vediamo alcuni esempi, che spiegano (o cercano di spiegare) il perché di questo libro.

Che non è il primo, e che fa parte di una collana tutta centrata sulla sicurezza dei macchinari. Con un poco di pazienza vediamo di spiegare perché "il CE è un'illusione".

Quando qualcuno compra un macchinario marcato CE, pensa solitamente di essere al sicuro. "Tanto la responsabilità è tutta di colui che vende"… questa è la frase tipica.

Questa credenza comune non è affatto vera. Lo è solo in parte.

Molti credono che per marcare CE ci voglia una autorizzazione speciale, o un ente autorizzato che lo faccia.

Il marchio CE indica solo che il prodotto venduto è dichiarato sicuro da chi lo fabbrica, e che lui si assume la responsabilità che tale prodotto non farà del male a nessuno.

Questa responsabilità spetta al costruttore. Solo a lui.

Quello però che non tutti sanno è che, per la maggior parte dei prodotti, il CE è un'autocertificazione. Essendo un'autocertificazione ci si affida alla buona fede del costruttore, e quindi del rivenditore, del distributore e via dicendo.

Inoltre non ci sono controlli presso il fabbricante. Nessun organo di controllo va in officina dal costruttore a controllare che ci sia il fascicolo tecnico e che venga rispettato. Anzi: non ne ha proprio il diritto!!! Al massimo lo può fare il cliente se lo pretende nel contratto. Questo capita con le multinazionali, e non spesso.

In altre parole, ci si affida alla buona fede di colui che ti vende la macchina.

Quindi l'atteggiamento di molti costruttori è molto superficiale in merito a tale questione. Dovrebbero progettare il loro prodotto/macchinario rispettando quanto prescrive la Direttiva macchine (e le altre Direttive eventualmente attinenti) e costituire un Fascicolo Tecnico che comprenda una corretta valutazione dei Rischi. Nella pratica questo non esiste.

Ecco perché l'utilizzatore che acquista il macchinario deve stare bene attento. E il fascicolo tecnico è tutelato, nessuno lo può chiedere per controllare: nemmeno la ASL. Solo il Ministero (Il MiSE) e il Magistrato nel corso delle indagini.

Il ragionamento tipico del costruttore -te lo diciamo per esperienza vissuta in prima persona nel corso degli anni- è questo: "si è sempre fatto così, va tutto bene!"

E aggiunge: "non è mai successo niente, perché dovrebbe accadere proprio a me?" Ma il cavallo di battaglia è questa constatazione che lui fa:

> *"Le norme cambiano di continuo, sono incomprensibili! non vi sono certezze… Questa sicurezza è esagerata, se l'aggiungo non vendo più la macchina/prodotto!"*

Ecco l'esempio della cucitrice. Il costruttore dice: "Se metto il paradita troppo grande, la manualità nel cucire viene troppo penalizzata".

Oppure nel tessile: "Se l'avvolgitore non rende possibile toccare il tessuto, l'operaio non riesce a lavorare bene perché si formano le grinze e non può mettere le bandierine"

Quindi, capisci come pur di vendere il prodotto, a volte, la sicurezza non sia messa in primo piano come dovrebbe?

Quindi il CE viene posto perché bisogna, una formalità, e senza aver costituito il fascicolo tecnico. Tanto nessuno può controllare.

E se la ASL, lo SPRESAL, nel corso di una ispezione, di un sopralluogo, vede un macchinario in uso che ritiene fuorilegge? Non può affermare che non rispetta la Direttiva macchine: può segnalarlo al MiSE e imporre delle modifiche all'utilizzatore. Può chiamare in causa il costruttore a collaborare per la messa a norma. Ma non può chiedere il progetto, la valutazione dei rischi, insomma il fascicolo tecnico, che magari non esiste.

Quindi perché affannarsi? Il costruttore agisce solo se chiamato in causa, in genere.

Però il CE –per il costruttore- vale tutto di colpo quando si verifica una rogna. Per rogna intendiamo magari una contestazione del cliente, che magari è una multinazionale europea. Che non paga.

Invece per l'utilizzatore la rogna può essere un infortunio, o semplicemente la non conformità per la ISO 45001, che però è necessaria per le richieste del mercato. In questo caso i fatti da valutare sono tanti: verificare se c'è la marcatura CE, se l'installazione è stata eseguita correttamente, se sono state messe insieme più macchine, se ci sono state modifiche, se sono stati valutati i rischi residui segnalati nel manuale e se sono state prese le opportune iniziative. In realtà, l'acquirente deve controllare che la macchina, almeno palesemente, sia a norma. Non è chiesto all'acquirente di controllare cose non visibili come l'equipaggiamento elettrico o l'adeguatezza dei dispositivi di sicurezza e del sistema di comando. Il compratore deve prestare attenzione al fatto che, ad esempio, non si possano infilare le mani negli organi in movimento o che magari una lama non sia in grado di recidere le dita.

Così ad esempio il CE può essere, per l'utilizzatore, anche un'ottima scusa per non pagare! Questo utilizzatore, che ha comprato una macchina nuova, astutamente ha pagato uno specialista che analizzi i dettagli e faccia le pulci, per trovare dei problemi di conformità: così ha un'ottima scusa per non pagare il costruttore.

In questi casi, per nostra esperienza, la reazione tipica del costruttore è quella di non rispondere. Lui sta zitto per sei, sette mesi,

lasciando utilizzare il macchinario quasi gratis, intanto. E aspetta di essere chiamato per manutenzioni o assistenza.

Diverso è quando una macchina è palesemente non sicura. Se l'utilizzatore non segnala il fatto, in realtà è complice del produttore. In questi casi la situazione diventa ardua, l'unico arbitro definito dalla Direttiva macchine recepita in Italia è il MiSE. E il costruttore si comporta come già descritto: fa finta di niente. Punta sul fatto che la produzione in fabbrica dell'utilizzatore ha bisogno di far andare il macchinario comprato installato, e quello della sicurezza diventa un rompiscatole da far tacere.

Poi molti ragionano così: "compro la macchina cinese (o Taiwan) anche se è poco sicura per risparmiare –a volte il prezzo è molto meno di metà- e la sistemo".

[…]

METTIAMO TUTTAVIA CHE TU LO VOGLIA COSTITUIRE IL FASCICOLO TECNICO

Allora sarebbe meglio costruire una "architettura" che ti consenta di tenerti aggiornato e completo durante tutta la vita del macchinario che progetti, costruisci, migliori e modifichi, e così via.

Noi suggeriamo di predisporre una serie di cartelle in cui inserire mano a mano che si procede, tutto il materiale.

Ecco lo schema base:

CARTELLA 1 "Details on manufacturer and on the machinery" Notizie relative al fabbricante:

Ragione sociale – indirizzo e così via

Cosa costruisce direttamente e cosa acquista

Procedure di assemblaggio dopo la progettazione Collaudi e verifiche

Scelta dei fornitori e loro qualificazione

CARTELLA 2 “Functional Description of the machinery” Scopo della macchina e sua destinazione d’uso Specifiche eventualmente fornite dal cliente

Descrizione nel dettaglio della composizione della macchina

CARTELLA 3 “Draws/Sketches/Pictures/Calculations” Disegni di insieme – disegni di particolari – assonometrie

Foto – tante foto - Sarebbe bene inserire qualche nota di calcolo se applicabile

CARTELLA 4 “Electrical and hydraulic parts”

Schemi Elettrici - Schema Pneumatico

accompagnati da descrizioni e spiegazioni necessarie per capire il funzionamento della macchina – (e sistema di comando)

CARTELLA 5 “regulatory reference”

Elenco direttive applicabili e Norme Armonizzate

CARTELLA 6 “Machinery Directive Risk Assesment” Valutazione del rischio

Criterio EN 12100 – Limiti - Elenco pericoli Schede di rischio

Misure di prevenzione-protezione adottate

CARTELLA 7 “User’s manual” Manuale di uso - istruzioni software

Manuale e schemi per la manutenzione Training book (addestramento)

CARTELLA 8 “EMC Conformity Analysis”

- utilizzare l’All. I della Direttiva per i macchinari fissi Per i macchinari mobili servono i test in camera anecoica

CARTELLA 9 “ Perfomance level”

Elenco dei dispositivi di sicurezza installati

Solo Determinazione Del PL=r– sulla base della Valutazione dei rischi già fatta

CARTELLA 10 “Annexed Technical Documentation relating to component parts installed” Qui dovete voi inserire gli allegati dei componenti inseriti nella macchina

In ciascuna cartella, di mano in mano che si procede, si inseriscono i vari documenti.

Nella prima si descrive quali componenti si acquistano e quali si costruiscono direttamente. Bisogna farsi conoscere, nel caso in cui si sia costretti ad esibire il FT, come accurati e attenti. Con la mente sempre rivolta al fatto che chi legge, eventualmente, non è competente in fatto di macchinari e tanto meno conosce il tuo.

Quindi si spiega che si lavora bene con una accurata progettazione, sulla base della quale si decide cosa acquistare e cosa costruire, come si esegue l’assemblaggio e come si controlla. E che tutti gli acquisti sono fatti con l’attenzione alla qualità specie in termini di sicurezza.

E che si eseguono test e collaudi dove necessario.

E di seguito tutte le altre cartelle, così come sono elencate.

Lo scopo è quello di essere pronti in caso di richiesta da parte degli organismi di controllo. Bisogna saper dimostrare che proprio quella macchina, costruita magari dieci anni fa, era conforme alle norme di quel momento.

Quindi è fondamentale la cartella 5, con le normative di quel momento elencate.

E soprattutto la cartella 6 relativa alla valutazione dei rischi, che è alla base di qualsiasi ragionamento difensivo.

Per vedere come spieghiamo l'esecuzione della valutazione del rischio, basta andare all'ultimo capitolo del nostro primo libro "Non desiderare la colpa d'altri".

MACCHINARIO SICURO®

SPECIALISTI NELLA SICUREZZA DEI MACCHINARI INDUSTRIALI

FASCICOLO TECNICO - VIDEOCORSO ONLINE

COME CREARE UN FASCICOLO TECNICO IN LINEA CON LE NORMATIVE ATTUALI

A COSA SERVE UN CORSO SUL FASCICOLO TECNICO?

Il Fascicolo Tecnico è quel tipo di documento a cui la maggior parte degli imprenditori o dei costruttori di macchine vanno disperatamente a cercare nel momento in cui si trovano in una situazione difficile da gestire.

Magari dopo un grave infortunio, oppure durante un'ispezione della sicurezza. I casi in cui ti serve immediatamente...e ti trovi nella situazione di non trovarlo, oppure ti rendi conto che non è fatto come dovrebbe essere redatto.

Il corso Fascicolo Tecnico serve proprio ad EVITARE queste situazioni!

Il Videocorso "FASCICOLO TECNICO" è la risposta PROFESSIONALE a queste 3 domande:

– Cosa devo inserire all'interno del Fascicolo Tecnico?
– Come devo erogare le informazioni?
– Come le devo raccontare e in che modo?

COSA ASPETTI?
OTTIENI L'ACCESSO IMMEDIATO AL VIDEOCORSO

Entra in possesso del primo videocorso sulla realizzazione di un Manuale di Uso e Manutenzione delle Macchina efficace!

Vai al Box di acquisto su **claudiodelaini.it/fascicolo-tecnico/**

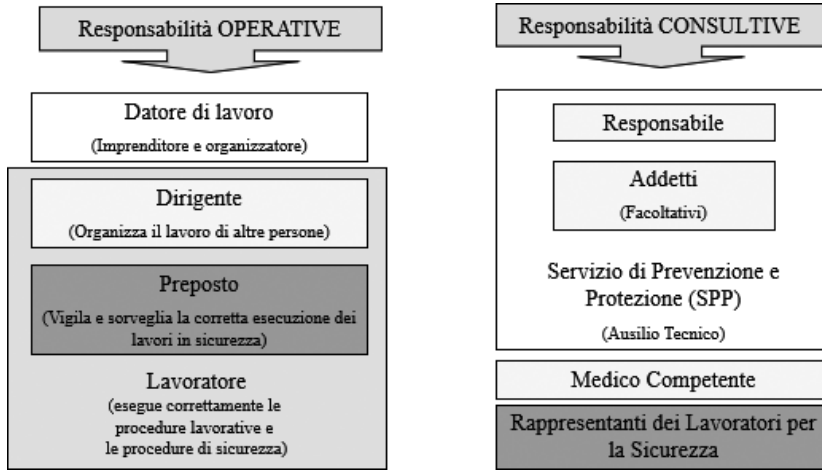
Capitolo 7

L'organizzazione della sicurezza in azienda

Rinaldo Sandri, Avvocato e Penalista d'impresa, […]

Per noi ha redatto queste pagine sull'organizzazione della sicurezza in Azienda: in caso di infortunio è un elemento fondamentale da metter in campo, se ci si è preparati per tempo.

Ciò che costituisce il primo passo nella gestione di un infortunio è la verifica della idoneità delle scelte di organizzazione della salute e sicurezza del lavoro in azienda.



Ruoli e responsabilità

Il ruolo e le responsabilità del Datore di lavoro

In base alla definizione fornitaci dall'art. 2, comma 1) lettera b) del T.U.S.L., il Datore di lavoro viene definito come "il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa". Già attraverso la lettura di questa disposizione si possono ipotizzare tre definizioni di Datore di lavoro[1]:

[1] Vedasi il documento "La responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro. I ruoli individuati dal T.U.n.81/2008 e la delega di Funzioni", realizzato Direzione Legislazione Opere Pubbliche dell'A.N.C.E..

- il Datore di lavoro in senso civilistico, ossia colui che, sul piano formale, ha stipulato il contratto di lavoro con il lavoratore ai sensi dell'art. 2082 c.c.[2];
- il Datore di lavoro delegato, ossia il soggetto cui sono delegate, entro certi limiti, le funzioni di Datore di lavoro;
- il Datore di lavoro di fatto, ossia colui che, in base al principio di effettività, ricopre detto ruolo avendone i necessari poteri decisionali e di spesa.

Il contratto di lavoro dal punta di vista civilistico obbliga il Datore di lavoro e il lavoratore subordinato a una serie di prestazioni previste specificatamente dalla legge nonché dalla contrattazione (individuale e collettiva); gli obblighi di prevenzione, che pur trovano nella maggior parte dei casi presupposto nel contratto di lavoro, trascendono da questo, per formare un sistema giuridico con principi e regole proprie. È infatti opportuno sottolineare che gli obblighi di prevenzione non potrebbero mai dipendere esclusivamente dalla regolarità del rapporto di lavoro: l'efficacia del dovere di garantire la sicurezza e la salubrità dell'ambiente di lavoro, e la conseguente responsabilità in caso di eventi di danno, è unicamente correlata all'esistenza di una prestazione lavorativa nell'ambito di un rapporto subordinato.

Devono inoltre essere tenute in debito conto le ipotesi in cui la legge individua la posizione di garanzia pur in assenza di vincolo di subordinazione ma in ragione di una relazione di altra natura[3].

Tendenzialmente, in prima battuta, si propende per individuare il Datore di lavoro nel legale rappresentante dell'impresa, ovvero l'imprenditore e, solo nel caso in cui si dimostrasse la sua totale estraneità alla gestione della sicurezza del lavoro, questi potreb-

[2] Art. 2082 c.c.: Imprenditore: "… E' imprenditore chi esercita professionalmente una attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi…".

[3] A.V., I soggetti penalmente responsabili in materia di sicurezza e igiene sul lavoro, Il Sole 24 Ore, 2008, p.15.

be risultare esente da responsabilità penale, purché un'altra figura risulti incaricata di tali adempimenti. Lo strumento prescelto per tale scopo è quello della delega attraverso la quale si realizza il trasferimento dei poteri decisionali e di spesa, propri dell'imprenditore, ad un altro soggetto. Tali poteri rimangono comunque in carico al delegante, sebbene in una particolare condizione di quiescenza, potendo il delegante intervenire in qualsiasi momento, sia revocando la procura, sia adottando una decisione che supera quella del delegato[4].

La terza definizione di Datore di lavoro trascende dagli aspetti formali per calarsi sull'esercizio in concreto delle funzioni datoriali, facenti riferimento alla responsabilità dell'impresa. La stessa definizione offertaci dal T.U.S.L., nel passaggio in cui precisa che può ricoprire tale ruolo colui che ha la responsabilità organizzativa "… secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività…", vuole ulteriormente sottolineare che il criterio formale deve essere messo da parte se, in ragione della tipologia di organizzazione dell'impresa, i poteri e i doveri del Datore di lavoro siano esercitati da soggetto diverso dal titolare del rapporto di lavoro[5]. Il riferimento alla titolarità dei poteri decisionali e di spesa non deve ritenersi un requisito aggiuntivo per poter considerare il responsabile dell'impresa come Datore di lavoro; tali poteri costituiscono una puntualizzazione delle ragioni per cui si ritiene che il responsabile dell'impresa debba essere considerato Datore di lavoro. La norma vuole ribadire che al ruolo apicale non possono non corrispondere le responsabilità del Datore di lavoro, in quanto il vertice aziendale è per sua natura dotato di autonomia finanziaria e decisionale[6]. In merito la Cassazione si è espressa i questi termini: "… il principio per cui l'individuazione dei destinatari degli obblighi antinfortunistici deve fondarsi sulle funzioni in concreto esercitate e non sulla qualifica rivestita, non trova applicazione al Datore di lavoro, in

[4] A.V., voce Il Datore di lavoro, cit., p. 17.

[5] A.V., voce Il Datore di lavoro, cit., p. 16.

[6] A.V., voce Il Datore di lavoro, cit., p. 17.

quanto il Datore di lavoro ha una funzione formale tale da essere di per sé portatrice di responsabilità, a meno che non conferisca ad altri apposita delega, o in caso di più titolari d'impresa, a meno che costoro non addivengano ad una suddivisione di compiti accollando solo ad alcuni quello di sovraintendere all'osservanza delle norme della sicurezza sul lavoro[7]…".

Il T.U.S.L. attribuisce una specifica rilevanza all'analisi dell'organizzazione aziendale, elemento su cui fondare l'individuazione del soggetto che ne è responsabile sul piano prevenzionale: "… un'indagine sul concreto atteggiarsi della specifica realtà aziendale e sulle sue regole interne allo scopo di individuare il soggetto titolare del potere di determinarla o modificarla, il cui esercizio deve essere teleologicamente orientato, non solo (per naturale propensione) al conseguimento degli obiettivi produttivi, ma anche (per legge) alla tutela della salute e della sicurezza dei prestatori coinvolti[8]…". In alcune tipologia aziendali l'individuazione del Datore di lavoro risulta problematica: nelle imprese collettive, dove i poteri gestionali sono, di norma, attribuiti a più soggetti o a organi collegiali, ciascuno di questi potrebbe assumere la qualifica di Datore di lavoro; anche nelle società di persone, in cui siano previsti più amministratori, può presentarsi la stessa condizione. Solo nelle piccole realtà imprenditoriali, il Datore di lavoro coinciderà con il soggetto investito della legale rappresentanza a cui faranno capo le responsabilità prevenzionali. "…Man mano che, invece, aumentano le dimensioni aziendali, diventa via via più frequente il caso inverso, in cui cioè il soggetto dotato della legale rappresentanza non coincida con quello dotato dell'effettivo potere di organizzare l'azienda ed il lavoro dei dipendenti, cui devono quindi ascriversi le connesse responsabilità prevenzionali[9]…".

---

[7] Vedasi la Sentenza Cassazione penale, sez. IV, 31 maggio 1995, n. 6284, Monetti, in Dir. prat. lav., 1995, p.30.

[8] F.Stolfa, L'individuazione e le responsabilità del Datore di lavoro e dei dirigenti in materia di sicurezza sul lavoro, I WORKING PAPERS DI OLYMPUS 33/2014, p.6.

[9] F.Stolfa, voce il Datore di lavoro nel settore privato, cit. p.7.

Per le pubbliche amministrazioni la legge ha previsto criteri differenziati rispetto al settore privato, stabilendo che si debba ritenere Datore di lavoro ogni responsabile di unità produttiva; ciò deriva dallo speciale meccanismo di individuazione del Datore di lavoro pubblico che, "… impone comunque, agli organi apicali, di tenere conto, nell'effettuare la nomina, dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività. Ne deriva, quindi, un'indicazione precisa che sostanzialmente impone di nominare, anche nel settore pubblico, un diverso Datore di lavoro in ogni distinta unità produttiva[10]…". Tale figura pertanto coincide con il dirigente dotato di poteri gestionali, oppure può essere rappresentato da un funzionario che non ricopre un ruolo dirigenziale, ma che in seguito ad una nomina ricevuta dai vertici delle amministrazioni ha la facoltà di decidere autonomamente sulla gestione dell'apparato che dirige. Qualora i vertici non procedano alla formale nomina di un dirigente "ad hoc", il ruolo di Datore di lavoro viene assunto da chi rappresenta il vertice stesso.

Per una serie di enti pubblici, quali ad es. gli Enti Locali, viene applicata una disciplina speciale[11] che ha previsto, per queste amministrazioni periferiche dello Stato, un'ampia autonomia di nomina in quanto devono osservare e rispettare il Regolamento organico del Personale e lo Statuto Comunale.

In una stessa impresa/ente è quindi possibile che più persone possano essere contemporaneamente individuate quali datori di lavoro, su ciascuna delle quali ricadono le responsabilità penali del Datore di lavoro stesso; al fine di evitare una moltiplicazione delle responsabilità penali, è opportuno definire, tramite documenti scritti, i compiti di ciascun componente degli organi che

[10] F. Stolfa, voce il Datore di lavoro nel settore pubblico, cit., p.p.9-10.

[11] MINISTERO DELL'INTERNO, CIRCOLARE 17 dicembre 1996, n. 3, "Enti locali. Individuazione del Datore di lavoro ai sensi dell'art. 30 del decreto legislativo 19 marzo 1996, n. 242, recante modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, relativo al miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro".

si occupano degli aspetti gestionali, in modo da correttamente individuare il responsabile dell'attuazione delle norme di sicurezza[12].

Delimitata così la figura del Datore di lavoro, occorre chiarire quali siano gli obblighi gravanti sullo stesso, che già in un precedente capitolo sono stati elencati e che sono in capo a lui in base all'art.18 del D.Lgs. n.81/08. Fatta eccezione per la valutazione dei rischi (che si traduce nella predisposizione del relativo documento di valutazione), e per la nomina del R.S.P.P., che espressamente sono a lui attribuite in via esclusiva ed indelegabile, gli altri adempimenti prevenzionali possono essere assolti contemporaneamente, od esclusivamente da altri soggetti. La disposizione in questione prevede un'indicazione specifica di compiti, attribuiti in via alternativa al Datore di lavoro ed al dirigente, "… essa pertanto non contribuisce molto alla risoluzione del problema definitorio e all'individuazione dei compiti e delle responsabilità del datore di lavoro[13]…"; inoltre alcuni dei compiti riguardano, almeno in parte, anche il preposto[14]. Lo scopo dell'art. 18 è evidenziare quali sono i doveri principali e più significativi in cui si sostanzia il debito di sicurezza, e va ad affiancarsi all'art. 15 del D.Lgs. n.81/08, che elenca le misure generali di tutela, senza attribuirle ad uno o più specifici soggetti della sicurezza[15].

Relativamente all'obbligo di vigilanza e controllo sull'effettiva osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni di sicurezza impartite, imposte al Datore di lavoro, si ritiene che, soprattutto in caso di presenza di deleghe in materia di sicurezza, a questi spetti

---

[12] A.N.C.E., voce Datore di lavoro, cit., p.4.

[13] A.V., voce Il Datore di lavoro, cit., p. 20.

[14] Si veda l'art.18 lettera (f che obbliga il Datore di lavoro ed il dirigente a "…*richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione*…". Si tratta di un'attività di sorveglianza tipica del preposto.

[15] A.V., voce Il Datore di lavoro, cit., p. 20.

un generale obbligo di vigilanza sull'attuazione complessiva del sistema di sicurezza e sull'attività svolta dai soggetti delegati[16].

Il Datore di lavoro ha il dovere "…di accertarsi del rispetto dei presidi antinfortunistici e del fatto che il lavoratore possa prestare la propria opera in condizioni di sicurezza, vigilando altresì a che le condizioni di sicurezza siano mantenute per tutto il tempo in cui è prestata l'opera. A tal fine egli deve sempre attivarsi positivamente per organizzare le attività lavorative in modo sicuro, assicurando anche l'adozione da parte dei dipendenti delle doverose misure tecniche e organizzative per ridurne al minimo i rischi connessi all'attività lavorativa[17]".

La giurisprudenza della Corte di Cassazione ha statuito che il Datore di lavoro ha "… l'obbligo non solo di predisporre le misure antinfortunistiche, ma anche di sorvegliare continuamente sulla loro adozione da parte degli eventuali preposti e dei lavoratori[18]…". Si tratta di un orientamento non esente da critiche, infatti, considerate anche le disposizioni speciali contenute nel T.U.S.L., nel caso in cui il Datore di lavoro abbia predisposto un'adeguata organizzazione, non pare ammissibile attribuirgli "…una violazione del dovere di sorveglianza e, quindi, l'addebito di una prassi scorretta (per esempio: disattivazione di una sicurezza, mancato uso dei dispositivi di protezione individuale) a meno che si dimostri che lo stesso non sia intervenuto nonostante fosse venuto a conoscenza (mediante segnalazione del personale preposto o altrimenti) dei comportamenti non conformi a sicurezza[19]".

Un altro elemento d'interesse per valutare la responsabilità del Datore di lavoro riguarda il comportamento tenuto dal lavoratore parte lesa di un infortunio: qualora infatti un infortunio sia frutto

---

[16] A.N.C.E., voce Datore di lavoro, cit., p.5.

[17] Vedasi la Sentenza Cassazione penale, sez. IV, 9 marzo 2007, n. 10109, in Ambiente & Sicurezza, 2007, p.17.

[18] Vedasi la Sentenza Cassazione penale, sez. IV, 12 aprile 2005, n. 20595, in Ambiente & Sicurezza, 2006, p.3.

[19] A.V., voce Il Datore di lavoro, cit., p. 22.

di un'inosservanza delle nome di prevenzione da parte dei datori di lavoro, dei dirigenti e dei preposti, secondo una parte della giurisprudenza, la condotta del prestatore infortunato non influenzerebbe la definizione delle responsabilità degli altri soggetti. La cassazione in un'altra occasione ha altresì stabilito che "… il Datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di apportare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e verifichi che di queste misure il dipendente faccia effettivamente uso; egli, pertanto, è esonerato da responsabilità solo quando il comportamento del dipendente presenti i caratteri dell'abnormità e inopinabilità, dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive organizzative ricevute, dell'atipicità ed eccezionalità, cosi da porsi quale causa esclusiva dell'evento[20]…". Il titolare della posizione di garanzia verticistica deve adottare le misure necessarie a contenere le situazioni di rischio prevedibili, applicandosi con la diligenza qualificata richiesta all'imprenditore, anche se spesso non è agevole stabilire quale sia la linea di demarcazione tra la condotta abnorme e quella ragionevolmente prevedibile. In merito la giurisprudenza ha asserito che "…un lavoratore che volontariamente disattivi una sicurezza per poter effettuare, in una determinata contingenza, una determinata operazione più velocemente o con maggiore comodità attua un comportamento che non può essere ritenuto "prevedibile", nella misura in cui non siano stati segnalati al Datore di lavoro altri comportamenti nello stesso segno[21]…".

Concludendo si può asserire che il Datore di lavoro è "… il primo e principale destinatario degli obblighi di assicurazione, osservanza e sorveglianza delle misure e dei presidi di prevenzione antinfortunistica. Ciò si desume non solo dagli obblighi specifici in tal senso posti a carico dello stesso Datore di lavoro, ma, anche, più in generale, dalla norma di chiusura stabilita nell'art. 2087 c.c., che integra la legislazione speciale di prevenzione, imponendo al Datore di lavoro di farsi tout court garante dell'incolumità del

[20] A.V., voce Il Datore di lavoro, cit., p. 22.

[21] A.V., voce Il Datore di lavoro, cit., p. 22.

lavoratore[22]…". Infatti, la giurisprudenza penale si è armata di tale disposizione al fine di indicare il Datore di lavoro quale responsabile delle violazione di obblighi generali di diligenza, anche nei casi in cui non ricorrano violazioni di specifiche norme cautelari[23].

Il ruolo e le responsabilità del dirigente

Nel diritto della sicurezza, il legislatore italiano, ha superato l'impostazione europea[24], che si limitava a responsabilizzare il solo Datore di lavoro, prevedendo diversi livelli di effettività della tutela, coinvolgendo tutti gli altri soggetti della "line" aziendale, raggruppandoli in due categorie: dirigenti e preposti, responsabilizzati a titolo originario[25].

Per la prima volta, il legislatore, con il T.U.S.L., fornisce una definizione di queste due figure ricalcando parzialmente i contorni che giurisprudenza e dottrina nel tempo avevano abbozzato. I contorni delle due categorie non devono necessariamente essere coincidenti con quelli delle corrispondenti figure definite nell'organigramma aziendale secondo le norme del diritto del lavoro[26]. Nel caso del dirigente il dipendente deve essere qualificato come tale "… per il fatto che egli svolga concretamente mansioni diret-

---

[22] Vedasi la sentenza della Cass.,pen.,sez.V, 19 giugno 2006, n.38425, riportata in Ambiente & Sicurezza, 2007,4, p. 83.

[23] A.N.C.E., voce Datore di lavoro, cit., p. 5.

[24] "… *La direttiva quadro europea 89/391 CEE sulla sicurezza e la salute dei lavoratori, adottata nel 1989, ha rappresentato una tappa fondamentale nel miglioramento della salute e della sicurezza sul lavoro. Essa garantisce prescrizioni minime in materia di salute e sicurezza in tutta Europa, sebbene gli Stati membri siano autorizzati a mantenere o stabilire misure più severe…*". Informazioni tratte dal sito istituzione dell'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro.

[25] A.V., I Quaderni della Scuola di Alta Formazione - Gli obblighi di sicurezza nei luoghi di lavoro- nr. 55, S.A.F. Luigi Martino, Milano 2006, p. 17.

[26] A.V., voce i dirigenti, cit., p.18.

tive, potendosi fare riferimento a quelle mansioni per le quali la contrattazione collettiva prevede l'inquadramento in tale qualifica, pur restando irrilevante l'attribuzione formale della medesima da parte del Datore di lavoro[27]…".

L'articolo 2, comma (1, lettera (d del T.U.S.L. descrive il dirigente come "la persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del Datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando sulla stessa".

Dalla definizione normativa emerge la necessità che il dirigente sia in possesso di adeguate competenze professionali in materia di sicurezza, la cui verifica compete al Datore di lavoro, questi dovrà inoltre "… essere dotato di un potere gerarchico e funzionale, precisa la legge, tale da poter incidere sulle decisioni finali relative all'adozione dei più opportuni accorgimenti per la tutela dei lavoratori. Egli sarà quindi principalmente tenuto a dare attuazione alle indicazioni generali fornite dal Datore di lavoro, a segnalarne a quest'ultimo le eventuali carenze riscontrate sui luoghi di lavoro e a vigilare, nell'ambito della sua competenza, sull'osservanza delle misure di prevenzione e protezione[28]…".

Quindi il fulcro dell'attività svolta dal dirigente sta nel potere organizzativo dell'attività lavorativa e nel dovere di vigilanza sulla stessa; la sostanziale differenza dal Datore di lavoro rimane la mancanza di poteri decisionali e di spesa assoluti. In sostanza può essere considerato l'alter ego del Datore di lavoro, "… in quanto svolge funzioni gestionali ed organizzative, nella conduzione dell'azienda, espressamente conferite dal Datore di lavoro, attuando le direttive da quest'ultimo impartite. Pertanto, a differenza del Datore di lavoro, che ha la responsabilità dell'organizzazione dell'azienda o dell'unità produttiva in virtù di generali poteri decisionali e di spesa, il dirigente dirige l'attività produttiva dell'azienda, o di singoli stabilimenti o reparti, senza disporre di

[27] A.V., voce Il dirigente, cit., p. 104.

[28] A.V., voce Il dirigente, cit., p. 104.

poteri decisionali e finanziari riguardanti la gestione complessiva dell'azienda[29]…".

Interessante è la definizione di dirigenti offertaci da una non recente, ma pur sempre attuale Sentenza della Corte di Cassazione, la quale in riferimento ad un Decreto attualmente abrogato[30] affermava che sono "… destinatari delle norme di prevenzione e responsabili, nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze, delle inosservanze di tutte le disposizioni del citato D.P.R., i dirigenti tecnici, ossia coloro che sono preposti alla direzione tecnico-amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi e, quindi, institori, gerenti, direttori tecnici o amministrativi, capi-ufficio, capi-reparto che partecipano solo eccezionalmente al lavoro normale. Tali dirigenti…. devono predisporre tutte le misure di sicurezza fornite dal capo dell'impresa e stabilite dalle nome, devono controllare le modalità del processo di lavorazione e attuare nuove misure, anche non previste dalla normativa, necessarie per tutelare la sicurezza in relazione a particolari lavorazioni che si svolgono in condizioni non previste e non prevedibili dal legislatore e dalle quali possono derivare nuove situazioni di pericolosità che devono trovare immediato rimedio. I dirigenti devono altresì, avvalendosi delle conoscenze tecniche per le quali ricoprono l'incarico, vigilare, per quanto possibile, sulla regolarità antinfortunistica delle lavorazioni, dare istruzioni di ordine tecnico e di normale prudenza affinché tali lavorazioni possano svolgersi nel migliore dei modi; in ogni caso, quando non sia possibile assistere direttamente a tutti i lavori, devono organizzare la produzione con una ulteriore distribuzione di compiti tra i dipendenti in misura tale da impedire la violazione della normativa[31]…".

Basandoci sulle considerazioni sino ad ora fatte rientrano in questa categoria coloro che sono preposti alla direzione tec-

[29] A.N.C.E., voce il dirigente, cit., p. 5.

[30] DPR n. 547/1955, "Norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro".

[31] A.V., voce Il dirigente, cit., Sentenza Cass. pen., sez. IV,1° luglio 1993, n. 1345, p. 105.

nico-amministrativa dell'azienda o di un reparto della stessa, come: i direttori tecnici o amministrativi, i capi uffici o ed i capi reparto[32].

La figura del dirigente deve essere caratterizzata:

- dall'ampiezza delle sue competenze, che non si limitano alla sorveglianza di un gruppo di lavoratori, come accade per il preposto che può assumere autonoma responsabilità solo in settori specifici che attengono al controllo operativo delle attività lavorative;
- dalla partecipazione alle funzioni di comando proprie del Datore di lavoro;
- dall'attribuzione di responsabilità in materia di igiene e sicurezza solo per quei dirigenti che svolgano mansioni attinenti con questa (contestuale esclusione di quelli addetti concretamente ed esclusivamente al settore commerciale dell'impresa o a quello amministrativo);
- dalla sussistenza di responsabilità penale limitata all'ambito delle attribuzioni a loro delegate (a differenza del Datore di Lavoro che ha un obbligo generale di sicurezza, qualora non intervengano deleghe).

È opportuno ribadire che "… i confini della sua azione sono, quindi, fissati dall'incarico conferitogli dal Datore di lavoro. Condizione per l'acquisizione delle correlative responsabilità è che al dirigente siano stati conferiti competenze professionali e poteri gerarchici e funzionali adeguati[33]…".

Anche per i dirigenti, così come per i datori di lavoro, vale il principio dell'effettività delle funzioni esercitate, nel senso che verrà considerato dirigente colui che di fatto dirige l'attività, anche se sprovvisto della qualifica formale. In relazione a tale principio

[32] A.N.C.E., voce il dirigente, cit., p.5.

[33] A.V., voce i dirigenti, cit., p.18.

quindi "… i reati propri posti, in sede prevenzionale, a carico dei dirigenti sono connessi dall'ordinamento non tanto alla titolarità formale della qualifica bensì al concreto svolgimento delle relative funzioni[34]…".

Sul dirigente incombono una lunga serie di obblighi in materia di sicurezza: fatta salva la predisposizione del documento di sicurezza e la nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi, che rientrano tra gli obblighi non delegabili del Datore di lavoro, al dirigente competono, secondo le attribuzioni a lui conferite, gli stessi obblighi sulla sicurezza che fanno carico al Datore di lavoro[35].

Il dirigente è destinatario degli obblighi di sicurezza iure proprio, cioè in via diretta, indipendentemente dal conferimento di una delega ad hoc da parte del Datore di lavoro; "…per il fatto stesso di essere, formalmente o in via di fatto, nella posizione di chi dirige l'attività lavorativa di altri soggetti, è tenuto, al pari del Datore di lavoro, a predisporre nel settore di propria competenza tutte le misure di sicurezza necessarie a tutelare i lavoratori, i quali devono essere adeguatamente informati e addestrati in merito alle corrette modalità attuative… Di conseguenza, è tale ripartizione interna di competenze, effettuata dal Datore di lavoro attraverso il conferimento di specifico incarico, a delineare i confini entro i quali i dirigenti devono esercitare i compiti di prevenzione ad essi attribuiti dalla legge[36]". L'incarico mediante delega nulla aggiunge ai fini del rispetto degli obblighi di prevenzione che competono ai dirigenti come conseguenza diretta dell'esercizio dei poteri direttivi ed organizzativi, ma nulla esclude che, a questi obblighi originari, il Datore di lavoro decida di aggiungerne altri attraverso uno specifico atto di delega di funzioni, che rappresenta quindi "… un'eventualità alla luce della quale i poteri e le responsabilità del dirigente vengono arricchiti con tutti i compiti propri del

[34] A.V., voce i dirigenti, cit., p. 18.

[35] Vedasi l'art. 17 del D.Lgs.n.81/08.

[36] A.N.C.E., voce il dirigente, cit., p. 6.

Datore di lavoro (che non siano per legge espressamente indelegabili)[37]…".

In merito alla responsabilità attribuita dalla legge al dirigente si può affermare che questa comporta che il dirigente non può ritenersi giustificato, e quindi deresponsabilizzato, qualora segua delle direttive foriere del Datore di lavoro causa di un evento infortunistico, "…in quanto un atteggiamento del genere, laddove colui che lo pone in essere è consapevole della inadeguatezza delle misure in atto, contraddice alla specifica funzione che l'ordinamento gli attribuisce ed equivale sostanzialmente ad una ammissione di responsabilità…".

Il ruolo e le responsabilità del preposto

Proseguendo verso il basso lungo la "line" aziendale incontriamo la figura del preposto definito dall'articolo 2, comma (1, lettera (e del T.U.S.L. come "la persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti dei poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa".

Attraverso la lettura della definizione si evidenziano alcuni tratti distintivi del preposto:

- il possesso di adeguate competenze professionali in materia di sicurezza, la cui verifica compete al Datore di lavoro;
- il suo collocamento nella struttura organizzativa dell'impresa in posizione intermedia tra i dirigenti e gli altri lavoratori;
- la sua funzione di vigilanza sulle attività e sull'attuazione delle direttive ricevute;

[37] A.V., voce Il dirigente, cit., p. 106.

- la possibilità di esercitare un autonomo potere di iniziativa per garantire la sicurezza sua e dei lavoratori a lui affidati (limitato alle sue funzioni ed alle attività a cui concretamente è preordinato).

In passato il preposto è stato definito come "… colui che sovrintende alle attività cui siano addetti lavoratori subordinati, anche con il compito di pretendere dai lavoratori che si avvalgano delle misure di sicurezza fornite dall'imprenditore in conformità con le norme vigenti[38]…"; si tratta di una descrizione pienamente attuale viste le caratteristiche precedentemente estrapolate dall'attuale formulazione normativa. Significativo è il riferimento all'attuazione delle direttive ricevute, infatti "… ferme restando le indicazioni legislative, spetta ancora all'imprenditore fornire al preposto delle direttive, in ragione della peculiarità dell'organizzazione aziendale, volte ad una più chiara indicazione dei compiti di prevenzione e delle modalità per realizzarli[39]…".

Come per il dirigente, l'individuazione della figura del preposto, all'interno della struttura aziendale, deve essere fatta alla luce del "principio di effettività": "…soprattutto per la figura del preposto, infatti, vi è spesso l'assenza di una investitura formale, per cui occorre guardare alle mansioni effettivamente svolte all'interno dell'impresa, con particolare riferimento all'attività di controllo circa il rispetto delle norme di sicurezza da parte dei lavoratori[40]…". È pacifica in giurisprudenza una nozione "sostanzialistica" del preposto, dove risulta irrilevante la presenza di una preposizione formalizzata in un documento aziendale, altresì non rileva la qualifica lavorativa laddove non si accompagni agli effettivi poteri di dare ordini e istruzioni ai lavoratori. Non è sufficiente che il lavoratore abbia una qualifica superiore a quella degli altri dipendenti per potergli attribuire la posizione di garanzia del preposto, ma è necessario che de facto gli siano attribuiti, anche, poteri di sovraordinazione sugli altri dipendenti

[38] Vedasi la Sentenza Cassazione penale, Sez. IV, 23 luglio 1997, n. 7245.

[39] A.V., voce Il preposto, cit., p. 107.

[40] A.N.C.E., voce il dirigente, cit., p.7.

operanti in un determinato settore[41]. Ciò che che consente di distinguere il preposto dal semplice lavoratore, non è tanto il grado di autonomia del soggetto nella gestione del proprio lavoro, quanto la sottoposizione ad un controllo circa il rispetto della normativa del lavoratore. Essendo il potere gerarchico a qualificare il preposto come tale, questi viene a trovarsi in una condizione tale per cui, anche in assenza di una specifica individuazione a mezzo di delega, è considerato responsabile della sicurezza dei lavoratori a lui affidati. Come per il dirigente il preposto deve possedere una certa competenza e capacità, che deve essergli fornita anche attraverso un percorso formativo predisposto dal Datore di lavoro, che ne delimita quindi il campo di azione; è inoltre titolare di una serie di obblighi, legislativamente previsti, della cui mancata attuazione è direttamente responsabile. Tra questi obblighi, come già anticipato, risalta particolarmente il suo dovere di sovrintendere e vigilare sulla osservanza, da parte dei lavoratori, degli obblighi di legge e delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di uso di mezzi di protezione, informando, in caso di persistenza della inosservanza, i diretti superiori dei lavoratori. Inoltre, deve informare tempestivamente il personale delle situazioni di rischio cui sia esposto, indicando le misure di protezione da adottare, e deve segnalare al Datore di lavoro o al dirigente eventuali carenze riscontrate nelle attrezzature di lavoro e nei dispositivi di protezione individuale, nonché ogni altra situazione di pericolo della quale venga a conoscenza[42]. È evidente che il controllo sul rispetto delle norme di sicurezza da parte dei lavoratori rappresenta dunque il compito precipuo del preposto, anche se non esclusivo in quanto il suo dovere di sorveglianza in materia di prevenzione infortuni sul lavoro, "… non è quello di sorvegliare, a vista ed ininterrottamente da vicino, senza soluzione di continuità, il lavoratore ma semplicemente quello di assicurarsi in modo continuo ed efficace, personalmente e senza intermediazione di altri, che il lavoratore segua le disposizioni di sicurezza

[41] A.V., voce Il preposto, cit., p. 109.

[42] A.N.C.E., voce il preposto, cit., p.7.

impartite ed eventualmente utilizzi gli strumenti di protezione prescritti, con la possibilità per il predetto di al lontanarsi dal posto in cui trovasi il lavoratore e dedicarsi ad altri compiti di sorveglianza e di lavoro[43]…". Affinché si possa configurare una responsabilità del preposto per un'omessa vigilanza sul rispetto da parte del lavoratore dei suoi obblighi di sicurezza, non deve trattarsi di un'infrazione momentanea ed occasionale. Qualora si tratti invece di una prassi posta in essere, con connivente implicito assenso da parte del consapevole preposto, quest'ultimo sarà ritenuto responsabile (o corresponsabile) delle lesioni patite dal lavoratore su cui esercitava il suo controllo.

In ogni caso, il Datore di lavoro, che riveste all'interno dell'impresa una posizione centrale di garanzia, nell'esercizio dei poteri di vigilanza ad esso spettanti deve controllare anche l'operato del preposto; nel caso in cui si siano instaurate prassi in contrasto con le misure di sicurezza, con il consenso del preposto, in caso di eventuale infortunio sul lavoro, il Datore di lavoro potrà rispondere per omessa sorveglianza, in concorso con il preposto stesso[44].

La delega di funzioni e l'esercizio di fatto di funzioni

La complessità strutturale delle aziende pone sovente la necessità, per il soggetto posto al vertice dell'organigramma aziendale, di individuare dei collaboratori del Datore di lavoro nell'adempimento degli obblighi di sicurezza, mediante l'utilizzo del delicato strumento della delega, la quale permette di attribuire ad una singola persona fisica la responsabilità per un fatto penalmente rilevante. Infatti i soggetti posti nelle posizioni di "comando" si trovano spesso gravati di molteplici obblighi, anche di natura penale, di fronte ai quali si trovano impossibilitati ad adempiere contestualmente ed in maniera adeguata. Tale condizione impone il ricorso alla "delega di funzioni", mediante la quale avvalersi dell'operato

[43] A.V., voce Il preposto, cit., p. 111.

[44] A.N.C.E., voce il preposto, cit., p.7,8.

di altri soggetti, dotati di specifiche competenze, in grado di sostituire (anche se non totalmente), od affiancare i vertici aziendali nell'adempimento degli obblighi previsti dalla legge.

La "delega di funzioni" consente quindi di attribuire autonomi poteri decisionali ad un soggetto che inizialmente non ne sia titolare, trasferendo i compiti originariamente in capo al soggetto posto al vertice aziendale, a soggetti che dal punto di vista delle competenze e dell'autonomia siano capaci di adempierli.

Tale questione è sempre stata presa in considerazione dalla giurisprudenza e dalla legislazione, proprio per evitare che la delegazione verso il basso possa favorire fenomeni di deresponsabilizzazione e di ineffettività della tutela[45].

La legislazione[46] ha definito quali devono essere i requisiti di validità della delega di funzioni, i quali possono essere presi in considerazione sotto due aspetti:

- sul piano formale, è necessario che sussista:
  - atto di delega scritto recante data certa;
  - accettazione per iscritto del delegato;
  - adeguata e tempestiva pubblicità della delega.
- sul piano sostanziale, occorre che la delega sia conferita nei seguenti termini:
  - il soggetto delegato deve essere in possesso di requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
  - al soggetto delegato siano attribuiti tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;

[45] A.V., voce il problema della delega, cit., p. 22.

[46] Vedasi l'art 16 commi 1) e 2) del D.Lgs.n. 81/08.

– al soggetto delegato sia attribuita un'autonomia di spesa necessaria e sufficiente per lo svolgimento delle funzioni delegate.

In merito agli aspetti formali pur non essendo prevista la necessità dell'atto pubblico, affinché sia soddisfatto il requisito della data certa, si rende doverosa la sottoscrizione autenticata della firma in calce alla delega ed alla relativa accettazione, ciò al fine di assicurare l'efficacia della delega, trattandosi di individuare con precisione i soggetti responsabili sul piano penale in relazione al momento di consumazione del reato. L'accettazione può essere effettuata sia contestualmente, e perciò con sottoscrizione in calce all'atto di delega, sia con atto successivo. Per assicurare la necessaria pubblicità della delega, questa dovrà essere diffusa nell'ambito dell'organizzazione aziendale, di modo che possano essere immediatamente riconoscibili, per coloro che operano all'interno dell'organizzazione e per i terzi che vengano a contatto con la stessa, i soggetti preposti a determinate funzioni[47].

Per quanto concerne gli aspetti sostanziali il T.U.S.L. non chiarisce quali debbano essere i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti al soggetto delegato; l'analisi delle competenze è lasciata al Datore di lavoro che dovrà valutarle in base agli ambiti e alle funzioni in cui può operare la delega. "… Al riguardo, si ritiene che, nell'ambito della responsabilità del Datore di lavoro, sussista anche quella relativa alla scelta di soggetto inadeguato rispetto ai compiti trasferiti (culpa in eligendo), così come non può esimersi da responsabilità il delegato che abbia accettato la delega pur non possedendo adeguate conoscenze e capacità nel settore di riferimento (colpa per imperizia)[48]…". Il delegato deve godere di ampi poteri decisionali ed organizzativi, tali da consentire l'adozione degli interventi necessari per l'attività delegata. L'autonomia decisionale ed organizzativa costituisce, un elemento essenziale per garantire l'efficacia della delega di funzioni, dovendosi in sua assenza parlare piuttosto di "delega di esecuzione", dove il titola-

[47] Vedasi il documento A.N.C.E., voce la delega di funzioni, cit., p. 11.

[48] A.N.C.E., voce la delega di funzioni, cit., p. 12.

re della posizione di garanzia si limita ad affidare ad un subordinato compiti meramente esecutivi delle proprie decisioni. Infine il delegato deve godere di un'adeguata autonomia di spesa, in modo da garantirgli la gestione del settore delegatogli anche sotto il profilo economico[49].

"… La delega di funzioni non è idonea ad escludere l'obbligo di vigilanza del Datore di lavoro (e la conseguente responsabilità in capo allo stesso) in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite[50]…"; il soggetto delegante non è privato in toto dei suoi obblighi originari, ma per quelli demandati al delegato mantiene una vigilanza che si sostanzia nell'obbligo di controllare le modalità di attuazione della delega e di intervenire qualora venga a conoscenza di inadempimenti del delegato. Nel caso in cui il delegante non eserciti il dovuto controllo dovrà rispondere delle omissioni o dei comportamenti commissivi impropri del delegato, in maniere esclusiva o come corresponsabile di quest'ultimo. Tale posizione è condivisa dal Legislatore il quale prevede che "la delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al Datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite[51]".

La vigilanza richiesta al delegante deve ragionevolmente sostanziarsi in un controllo sul generale andamento dell'attività delegata: non può essere analitico, cioè essere così penetrante e costante al punto da sostanziarsi nell'adempimento dell'obbligo stesso di cui il delegante è originario destinatario, perché se così fosse, la dimensione di tale obbligo di controllo renderebbe sostanzialmente inutile il ricorso alla delega. Pertanto qualora il soggetto posto al vertice dell'azienda, garante originario, abbia dato luogo ad una delega effettiva, avente i requisiti di forma e di sostanza previsti, ed abbia attuato un adeguato sistema di controllo sull'attività del delegato, può legittimamente confidare nell'operato di quest'ultimo, limitandosi ad intervenire nelle attività ricadenti nell'ambito

[49] A.N.C.E., voce la delega di funzioni, cit., p. 12.

[50] A.V., voce il problema della delega, cit., p. 22.

[51] Vedasi l'art 16 comma 3) del D.Lgs. n. 81/08.

della delega solo qualora venga a conoscenza di eventuali inosservanze da parte del delegato[52].

L'obbligo di vigilanza gravante in capo al soggetto delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni da parte del delegato si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo previsto dall'art. 30, comma 4 del T.U.S.L.[53].

Per quanto riguarda la posizione del delegato questi deve accertarsi che gli vengano conferiti i poteri decisionali e l'autonomia di spesa adeguati allo svolgimento dei compiti assegnatigli con la delega. Qualora queste condizioni non siano presenti, o vengano a mancare nel tempo, il soggetto delegato dovrà rifiutare l'accettazione della delega o revocare la stessa.

Il soggetto delegato può a sua volta delegare specifiche funzioni ad altro soggetto attraverso l'istituto della subdelega, quest'ultimo non può però effettuare alcuna ulteriore subdelega. Affinché sia possibile procedere con la subdelega, devono essere rispettate alcune condizioni:

- la sussistenza dei requisiti formali e sostanziali di validità già previsti per la delega;
- la previa intesa del Datore di lavoro;
- la specificità delle funzioni subdelegate;
- l'obbligo di vigilanza in capo al subdelegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite[54].

In generale si può "… ritenere che l'effetto della delega sia quello di costituire una nuova posizione di garanzia in capo al delegato, non potendosi ravvisare una sostituzione del soggetto responsabile, bensì un affiancamento di un nuovo responsabile a colui che lo

[52] A.N.C.E., voce la delega di funzioni, cit., p. 13.

[53] Vedasi l'art 16 comma 3) del D.Lgs.n. 81/08.

[54] Vedasi l'art 16 comma 3 bis) del D.Lgs.n. 81/08.

era originariamente. Quest'ultimo vede mutare il contenuto della sua posizione di garanzia da obbligo di osservanza diretta della prescrizione normativa in obbligo di vigilanza sull'adempimento del delegato[55] …".

Occorre precisare ancora una volta che la delega non può avere effetto rispetto a quei compiti che la legge considera non delegabili, in quanto devono essere personalmente esercitati dal titolare della posizione di garanzia: si tratta, in particolare, della valutazione dei rischi (e dell'elaborazione del relativo documento), nonché della designazione del R.S.P.P., che per specifico obbligo normativo sono posti a carico esclusivamente del Datore di lavoro[56].

Collegato al discorso delle deleghe è quello dell'esercizio di fatto delle funzioni, il quale consente di attribuire le posizioni di garanzia relative ai diversi attori della sicurezza (Datore di lavoro, dirigente e preposto), e coloro che, seppur sprovvisti di una regolare investitura, esercitano in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno di quei soggetti[57]. Questo principio, codificato all'interno del T.U.S.L., ha permesso di legittimare il "principio di effettività", per mezzo del quale si stabilisce che l'individuazione dei soggetti obbligati "… deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita, bensì sulle funzioni in concreto esercitate, che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto[58]…".

L'attribuzione di funzioni, o anche il loro esercizio di fatto, fondano una responsabilità penale originaria, e concorrente con quella del Datore di lavoro, per coloro a cui siano state attribuite le funzioni o che le abbiano di fatto esercitate[59].

---

[55] A.N.C.E., voce la delega di funzioni, cit., p. 12.

[56] Vedasi l'art 17 comma 1) del D.Lgs.n. 81/08.

[57] Vedasi l'art 299 comma 1) del D.Lgs.n. 81/08.

[58] Tratto dall'articolo "*Esercizio di fatto di poteri direttivi: l'articolo 299 in giurisprudenza*", pubblicato sulla rivista on line "Punto sicuro"

[59] Vedasi la Sentenza Cassazione penale, Sez. IV, 21 dicembre 2010, n. 2816.

La giurisprudenza in più occasioni ha sottolineato come la delega di funzioni non possa equivalere ad una forma di esonero dalla responsabilità, che non è consentita[60].

La corte di Cassazione ha precisato che il legislatore, attraverso l'art. 299 del D.Lgs. n. 81/08, ha "…codificato il principio di effettività, elaborato dalla giurisprudenza, al fine di individuare i titolari della posizione di garanzia, secondo un criterio di ordine sostanziale. Invero, il principio funzionalistico, in base al quale occorre fare riferimento alle mansioni disimpegnate in concreto e non alla qualificazione astratta del rapporto, è stato affermato dalle Sezioni Unite della Suprema Corte di Cassazione sin dal 1992 e tale teoria è stata seguita in maniera costante dalla giurisprudenza successiva… Le Sezioni Unite hanno, infatti, chiarito che

---

[60] Vedasi la sentenza relativa alla vicenda ThyssenKrupp, della Corte d'Assise del Tribunale di Torino (14 novembre 2011 n. 31095/07 N.R. n. 2/2009 RGA) che stabilisce che: "… *La Corte deve qui ricordare che, come insegna la Corte di Cassazione (v. sentenza n. 4981 del 6/2/2004) la definizione di "Datore di lavoro"; "... non è intesa nel senso esclusivamente civilistico e giuslavoristico, e quindi limitata a chi è titolare del rapporto di lavoro, ma si estende a chi ha la responsabilità dell'impresa o dell'unità produttiva ed è titolare dei poteri decisionali e di spesa ... a ben vedere il principio di effettività è stato legislativamente codificato proprio con l'approvazione della modifica dell'art. 2 del D.Lgs n. 626 del 1994 ad opera del D.Lgs n. 242 del 1996. Con questa modifica non si fa più riferimento ad un dato formale ... ma altresì a dati di natura sostanziale quali la responsabilità dell'impresa o dell'unità produttiva purché accompagnati – questo è il punto – dai poteri decisionali e di spesa. Insomma ciò che rileva, al fine di creare la qualità di Datore di lavoro, e quindi la posizione di garanzia, sono il potere di decidere e quello di spendere. Chi li possiede è Datore di lavoro e quindi titolare della posizione di garanzia ... Ma il principio di effettività non ha mai significato che il soggetto gravato della posizione di garanzia – e che disponeva dei poteri di decidere e di spendere – potesse esonerarsene su base volontaria o contrattuale e lo stesso istituto della delega di funzioni è stato assoggettato ad una rigorosissima serie di vincoli che comunque non hanno mai condotto alla totale esclusione della responsabilità del delegante qualora questi non avesse esercitato appieno i residui poteri di controllo sull'opera del delegato. Insomma il principio di effettività è un metodo, anche conoscitivo, per riportare la responsabilità laddove si trovano i poteri di decidere e di spendere e non un modo per esonerare da responsabilità, chi, per scelta propria, di questi poteri disponga ma non li eserciti ...*".

l'individuazione dei destinatari degli obblighi posti dalle norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro e sull'igiene del lavoro deve fondarsi non già sulla qualifica rivestita, bensì sulle funzioni in concreto esercitate, che prevalgono, quindi, rispetto alla carica attribuita al soggetto, ossia alla sua funzione formale[61] …".

Il ruolo e le responsabilità del lavoratore

L'attuale legislazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro propone la figura del lavoratore sotto una duplice veste: quale soggetto destinatario, quindi passivo, della tutela antinfortunistica, ma anche quale soggetto attivo nel contribuire alla sicurezza aziendale.

Per quanto concerne la veste di lavoratore soggetto fruitore esclusivo della tutela, viene messa in risalto la definizione offertaci dal T.U.S.L. all'art. 2, comma 1, lett. a), il quale la definisce come la "… persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un Datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari…".

Lo scopo di tale disposizione è quello di garantire la tutela ad una platea di destinatari più inclusiva possibile, a prescindere dalla tipologia contrattuale e ricomprendendo qualunque attività lavorativa a qualsiasi titolo prestata, anche a soli scopi formativi; sono infatti beneficiari tra gli altri, i lavoratori autonomi, i tirocinanti, gli apprendisti ed anche i lavoratori di fatto privi di un regolare contratto. Sono inoltre ricompresi anche soggetti "… estranei all'ambito imprenditoriale, quali visitatori, fornitori e in genere qualunque persona che venga a trovarsi, anche temporaneamente e occasionalmente, nel luogo di lavoro[62]…". Gli obblighi di si-

[61] Vedasi la Sentenza della Cassazione, Sezioni Unite n. 9874 del 01/07/1992.

[62] A.V., voce Il lavoratore quale destinatario principale della norma, cit., p. 154.

curezza si estendono anche ai prestatori che svolgono un'attività occasionale o a titolo di cortesia[63].

Posto questo principio dell'universalità della tutela, il T.U.S.L., alla luce dell'eterogeneità dei soggetti a cui è diretta la norma, "…interviene poi a fornire alcune precisazioni di non poco conto sulla titolarità degli obblighi in alcune ipotesi particolari e sulla diversa intensità della tutela garantita nelle diverse situazioni, secondo un modello che si può definire a "cerchi concentrici", dove la massima tutela è prevista per il lavoratore subordinato, mentre una tutela attenuata è disposta per il lavoratore autonomo[64]…".

Con il nuovo Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro "oltre ai soggetti tradizionalmente considerati titolari delle posizioni di garanzia, quali datore di lavoro, dirigenti e preposti – tenuti a garantire il rispetto della disciplina prevenzionale per la tutela dell'incolumità del prestatore di lavoro – anche lo stesso lavoratore è stato onerato di obblighi finalizzati proprio a prevenire il verificarsi di un evento lesivo in danno proprio, di altri lavoratori o di terzi".

Per quanto riguarda il ruolo del lavoratore quale soggetto attivo della sicurezza, viene in rilievo quanto sancito dal T.U.S.L all'art. 20, comma 1, il quale asserisce eloquentemente che " … ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal Datore di lavoro … ". Il lavoratore viene esplicitamente responsabilizzato circa la propria sicurezza e di quella relativa alle persone su cui possono avere effetto le sue azioni od omissioni, ed i vigenti obblighi di formazione e informazione in materia di rischi per la sicurezza costituiscono un rafforzativo a tale impostazione che

[63] Vedasi la Sentenza Cassazione Penale, Sez. IV, 6 marzo 2009, n. 10923, che ha affermato la responsabilità di un committente che aveva chiesto a un conoscente di effettuare il trasporto di materiali in un cantiere edile.

[64] A.V., voce il lavoratore. Gli obblighi di cooperazione del lavoratore e di rispetto delle misure di sicurezza, cit., p.29.

prevede il "…superamento dell'impostazione secondo la quale il lavoratore andrebbe considerato come un soggetto inserito, in condizioni di assoluta incapacità di autotutela, nell'ambito di una struttura da altri predisposta e vista come una possibile fonte di pericolo per il medesimo[65]…". Il precetto normativo in argomento parrebbe essere "… una norma più enfatica che precettiva, ma che, significativamente, colloca il lavoratore tra i soggetti della sicurezza, in un inquadramento che non è quello di line e non è quello di staff, ma che certamente è più vicino alla prima opzione che non alla seconda[66] …".

Come detto è l'art. 20 del Testo Unico a prescrivere gli obblighi a carico dei lavoratori in materia di sicurezza. E – sottolinea l'autrice – il suo ambito di applicazione "è alquanto esteso rispetto a quello di cui all'abrogato art. 5 del d.lgs. n. 626/1994, in considerazione dell'ampia nozione di lavoratore e di soggetti a lui equiparati, fornita dall'art.2, lett. a, del d.lgs. n. 81/2008".

In particolare si segnala che mediante tale "ampia nozione di lavoratore e tramite la tecnica dell'equiparazione", sono stati ricompresi nell'ambito di applicazione del decreto legislativo in materia di salute e sicurezza, "come soggetti beneficiari della normativa, tutte le tipologie contrattuali autonome, subordinate, anche flessibili, nonché del c.d. non lavoro, compreso il volontariato".

Riguardo poi agli obblighi già presenti nella normativa previgente, sono aggiunte "due significative e importanti disposizioni. Si tratta "della lett. h, che impone ai lavoratori di partecipare ai corsi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro e della lett. i, che impone l'obbligo di sottoporsi ai controlli sanitari".

Secondo alcuni questo nuovo ruolo costituisce "il nucleo centrale del sistema di prevenzione soggettivo, fondato, appunto, sulla partecipazione individuale dei singoli lavoratori".

---

[65] A.V., voce il lavoratore. Gli obblighi di cooperazione del lavoratore e di rispetto delle misure di sicurezza, cit., p.30.

[66] A.V., voce Il lavoratore quale soggetto responsabile della sicurezza, cit., p. 159.

L'art. 21 del Testo Unico prescrive per la prima volta obblighi "per i lavoratori autonomi (che compiono opere o servizi ai sensi dell'art. 2222 c.c., nonché soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, coltivatori diretti del fondo, artigiani, piccoli commercianti) e per i componenti dell'impresa familiare, di cui all'art. 230-bis c.c.". Norma che si applica anche ai volontari, come definiti in particolare dalla nuova versione dell'art. 3, comma 12-bis del d.lgs. n. 81/2008 modificata dal d.l. 21 giugno 2013, n. 69, c.d. Decreto del Fare, convertito nella l. 9 agosto 2013, n. 98. Si tratta di "obblighi in materia di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuale e tessera di riconoscimento".

E infine gli articoli 59 e 60 del d.lgs. 81/2008 sanciscono le sanzioni da applicare ai lavoratori, nel caso di violazione degli articoli 20 e 21.

Con il Testo Unico il lavoratore non è dunque più considerato "soltanto beneficiario delle norme prevenzionistiche ma, al contempo, destinatario 'iure proprio' di una serie di precetti antinfortunistici e, talvolta, addirittura, soggetto attivo del reato".

Insomma il lavoratore non è solo "soggetto passivo dal quale esigere il rispetto e l'esecuzione di ciò che altri soggetti stabiliscano ma attore capace di influire e influenzare, con il suo apporto, il sistema di organizzazione della sicurezza; non più solo creditore di sicurezza ma anche debitore della stessa, obbligato cioè a collaborare con gli altri soggetti della sicurezza in virtù dei compiti di intervento, di segnalazione, di controllo e del suo fattivo contributo nell'organizzazione aziendale".

In questo senso è tenuto a "partecipare ai programmi di formazione e addestramento organizzati dal datore di lavoro; è, altresì, tenuto a osservare le norme poste dal legislatore ed eventualmente dal datore di lavoro in materia di sicurezza; è, comunque, tenuto ad assumere comportamenti avveduti, accorti, prudenti, al fine di tutelare il bene salute sua e degli altri lavoratori e/o terzi".

La giurisprudenza per molti anni ha "ignorato il comportamento del prestatore di lavoro" e recentemente ha cominciato "a pren-

dere atto della 'nuova filosofia' in materia e del nuovo ruolo che compete al lavoratore subordinato nel panorama dei molti soggetti destinatari e gravati del dovere di sicurezza".

Infatti, a fronte di un orientamento che pretendeva, per dare rilevanza causale esclusiva alla condotta del lavoratore, non solo l'abnormità e l'imprudenza, ma anche che la stessa fosse stata tenuta in un ambito estraneo alle mansioni affidategli e, pertanto, al di fuori di ogni prevedibilità per il datore di lavoro, si è consolidato un diverso orientamento che conferisce rilievo causale anche a condotte poste in essere nell'ambito delle mansioni attribuite

Ne deriva che può essere considerato imprudente e abnorme ai fini causali, non solo il comportamento posto in essere del tutto autonomamente e in un ambito estraneo alle mansioni affidate, ma anche quello che rientri nelle mansioni che sono proprie, ma sia consistito in qualcosa di radicalmente, ontologicamente lontano dalle ipotizzabili e, quindi, prevedibili, imprudenti scelte del lavoratore nell'esecuzione del lavoro" (tra le altre, vedasi Cassazione, 38209/2011, 7267 /2009).

Inoltre, l'argomento è supportato dalla analisi della previsione di cui all'art. 20 D.lgs.81/08 e in particolare il secondo comma dell'art. 20 specifica le modalità attraverso le quali assolvere all'obbligo generale di cui al comma 1: Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

Del secondo comma, specifica rilevanza va evidenziata per la lettera a) che, pur manifestando il medesimo carattere impositivo delle rimanenti (il "deve" dell'obbligo generale rappresentato nel comma 1; e il "devono", riferito agli obblighi particolari del comma 2), prospetta insieme la generale qualità collaborativa e propositiva deve caratterizzare una corretta pratica della prevenzione: a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, nell'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro: la conseguenza è che i

lavoratori, oggi, sono chiamati (obbligati) ad assumere un ruolo attivo nelle politiche delle prevenzione.

Per l'effetto il comportamento del lavoratore può essere considerato unica causa dell'evento anche in aderenza all'evoluzione normativa che ha definito un ruolo "nuovo" del lavoratore nel sistema prevenzionistico come definito dall'art. 20 d.lgs. 81/08 coerentemente alla giurisprudenza della Corte (Cass. 37248/2012 e Cass. 8883/2016) – in cui si afferma il principio secondo il quale "il lavoratore è tenuto a svolgere un ruolo di garanzia attiva all'interno dell'impresa o dell'unità produttiva, al fine di tutelare la propria ma anche l'altrui sicurezza, senza, tuttavia, dimenticare che il soggetto primariamente obbligato sia e resti il datore di lavoro". Anche le sentenze successive "si sono allineate e hanno confermato tale orientamento".

Proprio in riferimento al possibile comportamento colposo del lavoratore possono essere individuati due profili:

- quello del lavoratore infortunatosi, che abbia fornito un contributo causale all'evento con la sua azione negligente o imprudente;
- quello del lavoratore che, con la sua condotta colposa, abbia contribuito a cagionare lesioni ad altro lavoratore[67].

Per quanto riguarda il primo profilo occorre precisare che, il comportamento colposo del lavoratore nei confronti della propria salute non può mai assumere valore tale da eliminare del tutto il rilievo causale dell'azione od omissione colposa del Datore di lavoro. La giurisprudenza in merito riconosce l'esclusione del nesso soltanto nell'ipotesi di operazione da parte del lavoratore imprevedibile, repentina, del tutto esorbitante dal processo lavorativo, e comunque nella misura in cui non sia ravvisabile una violazione antinfortunistica da parte del Datore di lavoro[68].

---

[67] A.V., voce Il lavoratore, cit., p. 159.

[68] Vedasi la Sentenza della Cassazione Penale, Sez. IV, 13 luglio 2007, n. 27710.

"… Invero, secondo una parte della giurisprudenza, sarebbe obbligo del Datore di lavoro garantire la sicurezza addirittura anche contro il rischio di imprudenti o negligenti violazioni delle norme di sicurezza da parte dei lavoratori, vigilando sul rispetto delle medesime. Una simile impostazione, a seconda delle particolarità del singolo caso e ove applicata con eccessivo rigore, implica il rischio di far ritenere responsabile il Datore di lavoro anche in assenza di colpa e dunque a titolo di vera e propria responsabilità oggettiva. Ma non va dimenticato che la responsabilità del Datore di lavoro ex art. 2087 c. c., è una responsabilità per inadempimento e non oggettiva[69] …".

Tenendo in dovuto conto il principio giurisprudenziale appena esposto, occorre far rilevare come non sia esigibile un controllo "a vista", momento per momento, dell'attività del lavoratore da parte del Datore di lavoro: in virtù di ciò, a fronte di gesti abnormi dei lavoratori, posti in essere in un contesto di generalizzato rispetto delle norme di sicurezza, viene esclusa la responsabilità del Datore di lavoro. "… Sul punto del bilanciamento della responsabilità del Datore di lavoro – lavoratore nell'ordinamento oggi vigente, vige la regola secondo cui in materia di normativa anti infortunistica, in particolare, ai fini della responsabilità del Datore di lavoro, deve ritenersi che la condotta del lavoratore volontariamente violatrice delle disposizioni impartite dal Datore di lavoro ai fini della sicurezza, eziologicamente collegata all'evento, elide il collegamento causale tra l'eventuale inosservanza di disposizioni da parte del Datore di lavoro e l'evento stesso, proprio perché questo è da riferirsi alla prima e immediata condotta[70] ...". Coerentemente con questo punta di vista è possibile asserire che "… l'infortunio occorso al lavoratore a seguito di condotta imprudente ed arbitraria, eccedente la normale prestazione lavorativa richiesta, determinata da impulsi puramente personali, non costituisce comportamento colpevole del Datore di lavoro con

[69] A.V., voce il lavoratore. Gli obblighi di cooperazione del lavoratore e di rispetto delle misure di sicurezza, cit., p.30.

[70] Vedasi la Sentenza della Cassazione Penale, Sez. IV, 7 novembre 2002, n. 37248.

violazione dell'art.2087 c.c[71]….". Assume quindi rilievo il concorrente principio dell'interruzione del nesso causale[72], in forza del quale, la causa concorrente sopravvenuta, del tutto eccezionale ed imprevedibile, in alcun modo legata a quelle che l'hanno preceduta, finisce con l'assurgere a causa esclusiva di verificazione dell'evento.

Per ciò che concerne invece la condotta imprudente del lavoratore che sia fonte di infortunio in danno di un altro lavoratore, la giurisprudenza si è tradizionalmente orientata ad escludere la responsabilità dei lavoratori per l'infortunio di altri lavoratori, evidenziando i seguenti aspetti:

- "… il carattere sussidiario degli obblighi dei lavoratori;
- il generale divieto di ingerenza nella gestione della sicurezza;
- il riferimento di tali obblighi alle sole carenze improvvisamente verificatesi e non alle deficienze strutturali;
- l'assoluta mancanza di autonomia decisionale, e dunque il ruolo tendenzialmente passivo dei lavoratori contrapposto al debito di sicurezza proprio dei datori di lavoro[73]…".

Tali assunti possono apparire comprensibili, ma da essi non deve trarsi un generalizzato principio volto ad escludere a priori la responsabilità del lavoratore per l'infortunio causato ad un altro soggetto; infatti il lavoratore è considerato dal legislatore un attore della sicurezza su cui gravano precisi doveri fondamentali, quale corrispettivo dell'incrementato obbligo formativo posto a carico del Datore di lavoro. "… Il lavoratore correttamente formato e informato possiede gli strumenti necessari per comprendere che deve compiere, per quanto di competenza, tutte le azioni a tutela della propria sicurezza e di quella degli altri lavoratori[74]

[71] Vedasi la Sentenza della Cassazione Civile, Sez. lavoro, 22 gennaio 2014, n. 1312.

[72] Vedasi l'art. 41, comma (2, del Codice Penale.

[73] A.V., voce Il lavoratore, cit., p. 161.

[74] A.V., voce Il lavoratore, cit., p. 162.

…". Nei casi in cui il lavoratore "… abbia agito al di fuori della formazione e informazione ricevute, o senza avvalersi dei mezzi a disposizione, dovrebbe pertanto essere riconosciuto responsabile dell'eventuale danno cagionato ad altri lavoratori … In linea generale può osservarsi che, mentre la legislazione degli ultimi anni ha imboccato la strada (quanto meno in termini di principio) della responsabilizzazione del lavoratore, la giurisprudenza continua a mantenere un approccio unidirezionale rispetto alla figura del lavoratore considerandolo cioè quale soggetto esclusivamente da tutelare[75]…".

Il ruolo e le responsabilità del R.S.P.P.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi (S.P.P.), è un organo di staff introdotto per la prima volta dal D.Lgs. n. 626/1994[76], composto dal responsabile e dagli eventuali addetti. In tutte le aziende che utilizzino almeno un lavoratore, il Datore di lavoro organizza tale servizio all'interno dell'azienda o dell'unita produttiva, o incarica persone o servizi esterni, in base alle caratteristiche produttive ed occupazionali dell'azienda stessa.[77]

Il ricorso a persone o servizi esterni, non limita la posizione di garanzia del Datore di lavoro; il fine principale dell'S.P.P. e di promuovere le condizioni atte ad assicurare il più alto grado di qualità e di sicurezza nella vita lavorativa, sia sotto il punta di vista fisico che psicologico, fungendo da consulente specializzato del Datore di lavoro su tali aspetti. Per raggiungere questo scopi al personale componente il S.P.P. "… sono richieste competenze multidisciplinari integrate in un'apposita organizzazione ed afferenti sostanzialmente a tre tipologie di professionalità:

---

[75] A.V., voce Il lavoratore, cit., p. 162.

[76] Vedasi l'art 8 del D.Lgs.n.626/1994 rubricato "Servizio di prevenzione e protezione".

[77] Il D.Lgs.n.81/2008 all'art 31 definisce i criteri in base ai quali l'istituzione del S.P.P. deve essere obbligatoriamente interna all'azienda e quelli in cui tale servizio può anche essere gestino da personale esterno.

- di igiene industriale e di sicurezza;
- di tecniche di comunicazione e di organizzazione del lavoro;
- di attività di prevenzione medico sanitaria[78]…".

Come accennato poco sopra il Servizio può essere unipersonale oppure pluripersonale:

- nel primo caso vi sarà solamente un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.), definito come "… persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal Datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi[79]…";
- nel secondo caso l'R.S.P.P. si avvarrà della collaborazione di uno o più Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (A.S.P.P.), definiti come la persona in possesso di determinate capacità e specifici requisiti professionali facente parte del S.P.P.[80].

I compiti spettanti al S.P.P. consistono, essenzialmente, nell'individuazione dei fattori di rischio e nell'elaborazione di adeguate misure di prevenzione e di sicurezza, nonché nella proposizione di programmi di informazione e formazione per i lavoratori[81]. Dall'analisi dei compiti descritti emerge che al responsabile e agli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione compete essenzialmente una funzione di carattere consultivo, che si desume altresì dal fatto che il legislatore non abbia previsto sanzioni specifiche per la violazione di tali adempimenti, nonché dal fatto che tali soggetti non abbiano per espressa previsione normativa autonomi poteri decisionali, operativi e di spesa.

---

[78] A.V., voce obbligo di istituzione del Servizio di Prevenzione e Protezione, cit., p. 36.

[79] Tratto dall'art 2 comma 1) lettera f) del D.Lgs.n. 81/08.

[80] Vedasi l'art 2 comma 1) lettera g) del D.Lgs.n. 81/08.

[81] Vedasi l'art 33 del D.Lgs.n. 81/08.

In materia antinfortunistica il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione non riveste un'originaria posizione di garanzia, "… tanto e vero che le sue inadempienze non sono penalmente sanzionate, e quindi non può direttamente intervenire per rimuovere le situazioni di rischio. Pertanto può essere chiamato a rispondere degli eventi dannosi quando siano riconducibili anche all'omessa segnalazione di queste situazioni delle quali era a conoscenza o che avrebbe dovuto conoscere[82]…". Anche se il legislatore non ha previsto delle responsabilità dirette a carico di tali soggetti, ed in particolare del R.S.P.P., ciò non comporta in via automatica che non debbano rispondere in caso di inosservanza dei compiti loro attribuiti, in special modo in caso di infortuni. Nei casi in cui l'evento lesivo a danno del lavoratore sia frutto di un errore di valutazione del R.S.P.P. o della mancata segnalazione al Datore di lavoro dei rischi riscontrati, questi potrà vedersi attribuita una responsabilità concorrente con altri soggetti o a titolo esclusivo. In merito la giurisprudenza si è allineata a tali posizioni in più occasioni, affermando ad esempio che:

"… Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, qualora agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi o discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo cosi il Datore di lavoro ad omettere una doverosa misura prevenzionale, risponderà insieme a costui in virtu' del combinato disposto degli artt. 113 e 41 c.p., dell'evento dannoso derivatone, essendo a lui ascrivibile un titolo di colpa professionale, che può assumere anche un carattere addirittura esclusivo[83]…".

"… L'omissione da parte del R.S.P.P. dell'obbligo posto a suo carico di individuare i fattori di rischio per i lavoratori, laddove contribuisca a cagionare colposamente una lesione, in danno di un lavoratore, integra il reato di cui all'art.590 c.p. (lesioni colpose)

---

[82] Vedasi la Sentenza della Cassazione Penale, Sez. IV, 2 febbraio 2010, n. 11582.

[83] Vedasi la Sentenza della Cassazione Penale, Sez. IV, 15 luglio 2010, n. 32195.

… l'omissione di condotte doverose in relazione alla funzione di rspp realizza la violazione dell'intero sistema antinfortunistico, senza che abbia alcuna rilevanza il mancato apprestamento di una specifica sanzione penale per la violazione del sistema[84]…".

In tali circostanze non è da escludere che anche il Datore di lavoro possa essere chiamato a rispondere per colpa in eligendo o in vigilando, soprattutto nei casi in cui l'errore di valutazione del R.S.P.P sia palesemente evidente, e dunque tale da essere percepito dal Datore di lavoro attuando la diligenza media richiesta dalla sua posizione all'interno dell'azienda, anche attraverso una valutazione della cultura e delle competenze tecnico professionali specifiche del soggetto posto al vertice della sicurezza. Sempre in relazione ad un evento infortunistico, sul Datore di lavoro ricadrà invece una responsabilità piena ed esclusiva nel caso in cui:

- abbia omesso di avvalersi dell'opera del S.P.P.,
- abbia disatteso i suggerimenti (ove plausibili) del S.P.P.
- non abbia consentito al Servizio di svolgere adeguatamente i propri compiti[85].

La nomina del R.S.P.P. non produce gli effetti della delega: "…la natura squisitamente consultiva dei compiti del Servizio fa si che la presenza del Servizio medesimo non esoneri il Datore di lavoro dagli adempimenti a suo carico[86]…"; infatti questo soggetto non avendo poteri decisionali, non può essere inserito nelle line di comando aziendale, è più appropriato collocarlo in staff al Datore di lavoro.

Infine, occorre ancora precisare che sia la legislazione che la giurisprudenza, hanno ammesso la possibilità di attribuire al R.S.P.P.

---

[84] Vedasi la Sentenza della Cassazione Penale, Sez. IV, 18 marzo 2010, n. 16134.

[85] A.V., voce Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, cit., p. 162.

[86] A.V., voce Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, cit., p. 182.

delega di parte dei poteri/doveri del Datore di lavoro, oppure del dirigente o del preposto, determinando l'incombenza sullo stesso anche degli obblighi che fanno capo tipicamente a tali figure, anche in caso del solo esercizio di fatto di tali posizioni di garanzia, in base al principio di effettività.

Il ruolo e le responsabilità del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.), è una delle figure chiave per quanto concerne la sicurezza aziendale: egli partecipa ai lavori del S.P.P., in qualità di rappresentante dei diritti dei lavoratori, che a lui devono far riferimento per vedersi riconosciuti questi ultimi e per essere messi in condizione di conoscere a fondo i loro doveri ed essere quindi adeguatamente formati/informati. Si può asserire che "…il compito primario del R.L.S. è comunque quello di rappresentare i propri colleghi al tavolo del servizio. Può, infatti, accadere che il Datore di lavoro, non percepisca o non voglia percepire intelligibilmente le necessità dei propri lavoratori, vuoi perché non ha con loro la necessaria confidenza, vuoi perché magari il lavoratore non ha il "coraggio" di richiedergli garanzie aggiuntive a quelle già in atto; orbene, eletto dai propri colleghi, l'R.L.S. gode necessariamente della fiducia e della confidenza degli stessi, e pertanto avrà la possibilità nello svolgimento del proprio incarico, di raccogliere o anche solo percepire le esigenze dei propri colleghi e informare il S.P.P. per le conseguenti azioni da intraprendere[87]…".

Il R.L.S. è definito come la "… persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro[88]…", in relazione a questi ultimi , il Datore di lavoro è obbligato ad avvalersi del parere del Rappresentante, anche se tali pareri non hanno per lui un valore vincolante. Infatti, come nel caso del R.S.P.P., anche il R.L.S., non

[87] A.V., voce Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, cit., p.44.

[88] Vedasi l'art 2 comma 1) lettera i) del D.Lgs.n.81/08.

ha poteri di intervento diretto sull'attuazione della sicurezza ed altresì anche per questo soggetto non sono previste disposizioni sanzionatorie. Per poter assolvere agli obblighi che la legge gli assegna, il R.L.S. deve disporre del tempo necessario per svolgere il suo incarico, come anche di specifici strumenti di conoscenza previsti dalla norma[89].

Seppure questa figura risulti spesso accostata, o addirittura confusa con quella del R.S.P.P., quest'ultimo svolge dei compiti più incisivi sul sistema sicurezza, inoltre il legislatore ha espressamente stabilito l'incompatibilità tra i due ruoli[90].

In relazione alla possibilità di configurare una responsabilità penale del R.L.S., giova rimarcare che l'assenza di previsioni sanzionatorie a carico di esso, riferibili alla inosservanza degli obblighi che la legge pone a suo carico, impedisce che si possa configurare una responsabilità in tal senso. Tale condizione però "… non esclude tuttavia che possa essere ravvisato un concorso di responsabilità in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale che, siano riconducibili sul piano causale, anche alla inosservanza di compiti propri del rappresentante dei lavoratori[91]…". Il R.L.S. ha infatti l'obbligo di avvertire il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività: nel caso contravvenga colposamente a questa sua funzione, si potrà ipotizzare un profilo di responsabilità penale (autonoma ovvero concorrente con quella di altri soggetti) dipendente dall'evento dannoso verificatosi[92].

Il ruolo e le responsabilità del medico competente

Il medico competente, nominato dal Datore di lavoro, e un pro-

[89] Vedasi l'art 50 comma 2) del D.Lgs.n. 81/08.

[90] Vedasi l'art 50 comma 7) del D.Lgs.n. 81/08.

[91] A.V., voce Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, cit., p. 170.

[92] A.V., voce Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, cit., p. 170.

fessionista che ha la specializzazione in medicina del lavoro, destinato a collaborare all'attuazione della sicurezza aziendale, attraverso la partecipazione alle attività del S.P.P., la collaborazione alla stesura della valutazione dei rischi e l'effettuazione della sorveglianza sanitaria dei lavoratori.

Per quanto riguarda i compiti del medico, occorre valutare se, in caso di inadempimento degli stessi, possa configurarsi una sua responsabilità per eventi dannosi che possono verificarsi ai lavoratori. Trattandosi di compiti di staff, finalizzati alla realizzazione degli obblighi propri del Datore di lavoro, il medico competente non potrà essere imputato per "… il fatto di non avere predisposto le "idonee misure", ma solo di non avere correttamente adempiuto ai doveri di valutazione e segnalazione che la legge pone a suo carico. Comunque sia, l'adozione (e dunque la scelta) delle misure preventive e protettive spetta al Datore di lavoro, mentre il medico deve soltanto fornire un parere. Di norma, peraltro, il Datore di lavoro non potrà disattendere le indicazioni ricevute dal medico, salvo che sia in grado di escluderne con certezza la congruità[93]…".

Nel caso di erronea indicazione della idoneità alla mansione, o di non corretta indicazione delle prescrizioni, il medico competente si vedrà esposto ad una responsabilità per il reato di lesioni o omicidio colposo, sempre che si provi il nesso causale[94].

---

[93] A.V., voce Il medico competente, cit., p. 188.

[94] Nella Sentenza della Cass. pen., Sez. III,13 giugno 2006, n. 20220, la Corte ha ritenuto sussistente la responsabilità del medico competente per non avere sottoposto a visita specialistica un lavoratore affetto da psicosi dissociativa, nonostante questi ne avesse fatto richiesta. In proposito la Corte osserva: il medico "… preso atto delle molteplici certificazioni provenienti da strutture sanitarie pubbliche, che attestavano una patologia psichiatrica grave a carico del lavoratore, avrebbe dovuto necessariamente disporre gli accertamenti specialisti richiesti dal lavoratore per accertare la compatibilità dello stato di salute con le mansioni da esercitare…".

Le misure generali di tutela ex art. 16 d.lgs. 81/08

L'organizzazione della sicurezza in azienda passa attraverso una serie di interventi che investono, a diverso titolo e a diversi livelli, l'ambiente lavorativo. Il Codice civile, all'art. 2087 rubricato "Tutela delle condizioni di lavoro" (che si è già avuto modo di introdurre in un precedente capitolo), ha imposto all'imprenditore (Datore di lavoro), il dovere di adottare nell'esercizio dell'impresa tutte le misure che, secondo le caratteristiche del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori. Questo disposto lascia intuire che le misure che il Datore di lavoro deve attuare per preservare la salute dei prestatori di lavoro dovranno essere sì di carattere tecnico, ma anche di carattere organizzativo e culturale.

Anche il Testo unico propone all'art.15, rubricato "misure generali di tutela", un'elencazione di interventi che, a prescindere dalla tipologia di attività, dalla mansione svolta dai lavoratori e dalla loro numerosità, debbano imprescindibilmente attuarsi al fine di garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro dei dipendenti coinvolti. Le misure sono le seguenti:

- la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- la programmazione della prevenzione;
- l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro;
- la riduzione dei rischi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;

- l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- il controllo sanitario dei lavoratori;
- l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori e per gli altri soggetti della sicurezza aziendale;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- l'adozione delle misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti[95].

Seppure il garante principale di tali obblighi debba essere considerato il Datore di Lavoro, in quanto è lui che, per soddisfare le richieste dell'art.15, ha la possibilità di esercitare i necessari poteri di spesa e decisionali, occorre osservare che, affinché tali indicazioni vengano attuate in maniera corretta, egli debba prevedere una struttura organizzativa interna all'azienda che coinvolge ragionevolmente i diversi "attori della sicurezza", avvalendosi anche di soggetti esterni che siano in possesso di particolari competenze. Il raggiungimento di un adeguato livello di sicurezza

[95] Vedasi l'art.15 comma 1) del D.Lgs. n. 81/2008.

nell'azienda deve essere il frutto di una metodica organizzazione delle varie figure e dei vari strumenti a disposizione, che deve dare spazio alle misure preventive, volte a prevenire i rischi, ed in seconda battuta a quelle protettive, volte a proteggere dalla presenza di una potenziale minaccia.

Il nesso fra sicurezza del lavoro e potere organizzativo aziendale appare evidente anche dalla lettura delle cd. misure generali di tutela sancite dall'art. 16 del d.lgs. n. 81/2008 e che ricalcano, in gran parte, quelle già fissate dall'art. 3 del d.lgs. n. 626/1994.

Esse rappresentano una sorta di compendio dei principi generali cui l'intervento legislativo intende ispirarsi, una sorta di esplicazione e specificazione di quella "carta fondamentale della sicurezza in Italia" (così NATULLO, 2007), costituito da oltre sessant'anni, dall'art. 2087 c.c.. Quest'ultima norma, per la verità, per la sua portata generale, continua a svolgere egregiamente la sua funzione di norma di chiusura del sistema e, nella sua semplicità, appare ancora in grado di offrire all'interprete lo strumento più duttile e moderno per regolare le situazioni concrete. La sua "doppia anima" (FRANCO), pubblicistica e civilistica, le consente un intervento ad ampio spettro che coinvolge tutti gli aspetti del bene giuridico tutelato sia nell'ambito del contratto di lavoro sia in sede penale, al fine di adeguare le ipotesi criminose generali (lesioni e omicidio colposi) alle specifiche fattispecie dell'infortunio e della malattia professionale.

La formulazione delle misure generali di tutela forgiata dalla riforma del 2008 appare più chiara e corretta nell'esposizione rispetto a quella del 1994 (si veda la riscrittura delle norme di cui alle lettere c], in materia di eliminazione/riduzione dei rischi in relazione al progresso tecnico, e d], che impone il rispetto dei principi ergonomici) e attribuisce, opportunamente, una rilevanza più marcata agli obblighi di informazione e formazione di cui alle lettere n), o), p), e q).

Le novità vere e proprie rispetto al testo previgente sono piuttosto scarse e riguardano le norme di cui alle lettere m) e t), ma anche, per alcuni aspetti, la lettera l). La prima di queste disposizioni (let.

m) aggiunge espressamente all'obbligo di allontanare il lavoratore dall'esposizione a rischi sanitari anche quello di adibirlo "ove possibile" ad altre mansioni. Una norma, questa, dalle evidenti implicazioni civilistiche: la sua formulazione e specialmente l'inciso testualmente riportato, deve essere inteso non solo a favore del datore di lavoro (nel senso di rendere obbligatorio lo spostamento solo quando siano presenti, nell'ambito dell'organizzazione aziendale data, posizioni lavorative cui possa essere assegnato il prestatore) ma anche a favore di quest'ultimo, nel senso che, in mancanza di posizioni assegnabili, non sorgerà in capo al datore di lavoro né un diritto né un dovere di licenziarlo ma egli potrà continuare a svolgere le sue mansioni. Sorgerà però, in tal caso, ovviamente, a carico del datore di lavoro l'obbligo di adottare ogni misura utile a ridurre al minimo il rischio per la salute di quel lavoratore. In altre parole, la norma sancisce un diritto soggettivo in capo al lavoratore e un correlativo obbligo a carico del datore di lavoro che incontrano però il limite oggettivo della mancanza di altre posizioni lavorative disponibili. In tal caso, il diritto del prestatore a essere assegnato a mansioni diverse, lungi dal determinare effetti irrazionali e potenzialmente controproducenti (quali, appunto, l'obbligo per l'imprenditore di inventarsi nuove posizioni lavorative o, all'opposto, di determinare la cessazione del rapporto di lavoro) semplicemente degrada al diritto di ottenere l'adozione di misure alternative volte comunque a eliminare il rischio o comunque contenerlo entro limiti tollerabili per la persona umana. Ciò che è condizionata infatti non è la sottrazione del lavoratore dalla situazione di rischio per la sua persona (che va comunque attuata) bensì solo l'adibizione a mansioni diverse. Ove ciò non sia possibile, quindi, sarà il datore di lavoro a dover individuare soluzioni alternative che valgano comunque a tutelare la salute del prestatore.

Questa norma appare particolarmente significativa nell'esprimere la ratio complessiva che ispira l'intervento legislativo, nell'ambito della quale le esigenze dell'impresa sono tenute in considerazione adeguata ma mai prevalente rispetto a quelle della salute e della sicurezza del lavoratore.

L'altra novità sostanziale è quella della lettera t) che impone al datore di lavoro "la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di sicurezza e di buone prassi". In precedenza, l'art. 3, let. b), del d.lgs. n. 626/1994 prevedeva semplicemente l'obbligo di eliminare i rischi "in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico" e, ove ciò non fosse stato possibile, la "loro riduzione al minimo", norma questa che non è stata sostituita ma riprodotta, tal quale, nella lettera c) del nuovo art. 15. La novità sostanziale introdotta dalla riforma è, quindi, l'obbligo di realizzare una apposita programmazione finalizzata al miglioramento nel tempo del sistema prevenzionale non solo attraverso l'applicazione di ogni nuova e migliore tecnologia di sicurezza ma anche mediante una sempre maggiore diffusione in azienda della cultura della sicurezza. Potrà sembrare una novità trascurabile ma si può essere certi che sarà proprio su queste sfumature che si giocherà, anche davanti al giudice penale, ad esempio, la valutazione della correttezza dei modelli organizzativi di cui all'art. 30 e, quindi, un aspetto rilevante delle responsabilità dei soggetti onerati dal dovere di sicurezza.

Alla lettera l), infine, compare un'altra novità rilevante in quanto vi si prevede l'obbligo di sorveglianza sanitaria per tutti i rischi esistenti nell'ambiente di lavoro e non più solo,come prevedeva, invece, la stessa lettera dell'art. 3 del d.lgs. n. 626/94, per i soli rischi specifici.

Il quadro complessivo che emerge da queste norme conferma l'orientamento del sistema verso una sicurezza assoluta, condizionata solo dai limiti delle umane conoscenze tecnologiche ma non dalle convenienze economiche dell'impresa, secondo il noto schema della massima sicurezza tecnologicamente fattibile (sul tema generale rinvio a Natullo nel Commentario Utet del 2007).

La valutazione del rischio

La valutazione dei rischi costituisce il perno intorno al quale deve ruotare l'organizzazione aziendale della prevenzione, così da poter prevenire, eliminare o ridurre i fattori di rischio connessi con l'esercizio dell'attività. Essa consiste nella *"valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza*[96]*…"*. Attraverso questa definizione offertaci dal Testo Unico si possono trarre interessanti indicazioni:

- la valutazione dei rischi deve prendere in considerazione tutte le tipologie di rischio lavorativo, deve sostanziarsi in un esame sistematico dei problemi di prevenzione connessi a tutti gli aspetti dell'attività lavorativa, senza tralasciare le situazioni di lavoro che esulano dalla routine (cambio di lavorazioni, pulizia, manutenzione, arresto e riattivazione di impianti, ecc);

- la valutazione dei rischi deve essere documentata, pertanto si sostanzia nella redazione di un prospetto che individua i rischi e le necessarie misure di prevenzione/protezione, che si rendono necessarie per evitarli o ridurli ad un livello accettabile per assicurare la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori;

- la valutazione dei rischi deve essere effettuata per qualsiasi tipologia di attività lavorativa in cui sia presente almeno un lavoratore dipendente[97] ;

---

[96] Tratto dall'art.2 comma 1) lett. q) del D.Lgs. n. 81/2008.

[97] Le imprese familiari di cui all'art 21 del D.Lgs.81/08, seppur possano impiegare nella propria attività, anche in modo continuativo, il coniuge, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo (e qualora non sia configurabile un diverso rapporto) sono escluse dall'obbligo di effettuare la valutazione dei rischi. Solo qualora i componenti dell'impresa familiare assumano la carica di veri e propri lavoratori, come definiti all'art. 2 c. 1 lett. a), oppure risultino in essere rapporti di lavoro (subordinato o altri), con altri

- la valutazione dei rischi deve condurre alla predisposizione di un preciso piano di prevenzione e protezione, costantemente aggiornato in relazione ai mutamenti aziendali ed alle conoscenze tecniche e scientifiche.

Il Datore di Lavoro è il soggetto obbligato alla redazione del documento di valutazione dei rischi (D.V.R.)[98], protagonista attivo della funzione prevenzionale, ma a questa sono chiamate a contribuire anche altre figure professionali:

- il R.S.P.P., che affianca il DdL in fase di valutazione dei rischi e contribuisce a pianificare le misure di protezione e prevenzione;
- il M.C., che contribuisce a valutare i rischi specifici in relazione alla salute dei lavoratori;
- il R.L.S., che viene consultato preventivamente sul contenuto della valutazione dei rischi[99].

Il D.V.R. deve essere redatto entro 90 giorni nel caso venga costituita una nuova attività che impieghi almeno un lavoratore dipendente e nell'immediato, quando un lavoratore entra in forza a un'impresa già avviata. Non è prevista una scadenza del D.V.R., che però deve essere aggiornato ogni qual volta avvengono significative modifiche per quanto riguarda:

- processo produttivo,
- organizzazione del lavoro,
- nuovi macchinari,
- nuove mansioni,

---

soggetti estranei all'ambito familiare, all'impresa si applicano tutte le misure di legge e, primariamente, l'obbligo di valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

[98] Si tratta di uno degli obblighi non delegabili da parte del Datore di Lavoro, vedasi dall'art.17 comma 1) lett. a) del D.Lgs. n. 81/2008.

[99] Vedasi l'art.29 del D.Lgs. n. 81/2008.

oppure quando si verificano infortuni significativi, o ancora quando i risultati delle sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. Nei casi precedentemente indicati il documento deve essere rielaborato nel termine di 30 giorni, dal verificarsi delle modifiche o degli eventi infortunistici. Sono previste scadenze temporali predefinite per alcune tipologie di rischio, ovvero i cosiddetti rischi fisici[100]: il rumore, gli ultrasuoni, gli infrasuoni, le vibrazioni meccaniche, i campi elettromagnetici, le radiazioni ottiche, di origine artificiale, il microclima e le atmosfere iperbariche. *"La valutazione dei rischi derivanti da esposizioni ad agenti fisici è programmata ed effettuata, con cadenza almeno quadriennale, da personale qualificato nell'ambito del servizio di prevenzione e protezione in possesso di specifiche conoscenze in materia. La valutazione dei rischi è aggiornata ogni qual volta si verifichino mutamenti che potrebbero renderla obsoleta, ovvero, quando i risultati della sorveglianza sanitaria rendano necessaria la sua revisione. I dati ottenuti dalla valutazione, misurazione e calcolo dei livelli di esposizione costituiscono parte integrante del documento di valutazione del rischio[101]…"*.

Nel caso di aziende di limitate dimensioni, e nelle quali non siano presenti particolari tipologie di rischi, possono essere utilizzate le procedure di valutazione del rischio standardizzate, un format predefinito che consente di effettuare una valutazione delle condizioni di sicurezza e salubrità degli ambienti di lavoro in modo semplificato[102]. Fatta eccezione per tale tipologia di valutazione, la normativa attuale non offre un modello unificato per redigere un D.V.R.; il Testo Unico si limita a precisare che *"la scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione[103]…"*.

---

100 Vedasi l'art.180 del D.Lgs. n. 81/2008.

101 Tratto dall'art.180 del D.Lgs. n. 81/2008.

102 Vedasi l'art.29 comma 6) del D.Lgs. n. 81/2008.

103 Tratto dall'art.28 comma 2) lett. a) del D.Lgs. n. 81/2008.

Il linea generale il Documento dovrebbe contenere:

- l'anagrafica aziendale;
- l'organigramma del servizio di prevenzione e protezione e delle figure professionali coinvolte nella redazione del DVR;
- la descrizione del ciclo lavorativo: elenco di impianti, macchinari, attrezzature, sostanze chimiche impiegate, ecc.;
- l'identificazione delle mansioni;
- la relazione sulla valutazione di tutti i rischi, che individua i pericoli presenti in ogni fase lavorativa e per ogni mansione individuata, i dipendenti esposti ai rischi specifici, stima dell'esposizione e della gravità del danno;
- il programma delle misure di prevenzione e protezione, con le eventuali procedure da adottare per migliorare i livelli di sicurezza, i tempi di realizzazione e l'indicazione dei dispositivi di protezione individuali da utilizzare;
- il programma degli interventi migliorativi necessari per aumentare i livelli di sicurezza[104].

L'esecuzione della valutazione dei rischi comprende cinque fasi fondamentali[105]:

FASE 1 Individuazione e registrazione dei pericoli

Occorre individuare tutti i possibili pericoli[106] connessi alla specifica realtà aziendale e le persone a rischio, assicurandosi di prendere in esame ogni fattore e ogni aspetto delle attività lavorative.

---

[104] Indicazioni tratte dall'articolo "Documento di Valutazione dei Rischi: cos'è e come si redige" pubblicato sul sito internet di "Sicurezza sul lavoro".

[105] Indicazioni tratte dalla Guida della Commissione Europea, "Proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori nei settori dell'agricoltura, dell'allevamento, dell'orticoltura e della silvicoltura", Cap.4, pag. 20 e seguenti.

[106] "… Un pericolo è ciò che è potenzialmente in grado di causare un danno, il quale può variare da un danneggiamento dei beni a lesioni e problemi di salute non gravi fino a lesioni tali da determinare disabilità, malattie o persino la morte…", vedi cfr. pag.20.

Al fine di evitare di trascurare qualche aspetto rilevante, bisogna considerare i seguenti fattori:

- fattore umano: mancanza di capacità fisiche o mentali, mancanza di conoscenze o abilità, mancanza di competenze, atteggiamento o comportamento scorretto;
- attrezzature: macchinari, attrezzi, software e hardware, tavoli e sedie;
- ambiente: luce, rumore, clima, temperatura, vibrazioni, qualità dell'aria e polvere;
- prodotto: sostanze pericolose, carichi pesanti e oggetti affilati e caldi;
- organizzazione: disposizione del luogo di lavoro, compiti, orario di lavoro, pause, turni, formazione, sistemi di lavoro, comunicazione, lavoro di squadra, contatto con visitatori, sostegno sociale e autonomia.

FASE 2 Valutazione dei pericoli per determinare il livello di rischio

Dopo aver elencato i pericoli, occorre valutarli per determinare il livello di rischio. Il rischio dipende da diversi fattori quali:

- probabilità che il pericolo si verifichi;
- gravità degli effetti dopo che il pericolo si è verificato;
- frequenza e durata dell'esposizione al pericolo;
- popolazione, ossia il numero di persone esposte.

A fini pratici, è prassi comune considerare di questi parametri di valutazione: probabilità e gravità[107], la loro combinazione, sotto forma di prodotto, determina il livello rischio.

[107] "*… La probabilità è la possibilità che si verifichi un danno. È influenzata dalle misure di sicurezza e dalle precauzioni già in atto… La gravità è la portata del risultato (lesioni, malattie, perdite, danni). È influenzata dalla natura del pericolo…*", vedi cfr. pag.22-23.

FASE 3 Individuazione delle misure di prevenzione e protezione

Definiti i livelli di rischio per ciascun pericolo è necessario individuare le misure da adottare per ridurre quanto più possibile i rischi, seguendo i presenti principi generali della prevenzione:

1) attenuazione dei rischi nel seguente ordine:
   a) eliminazione della fonte di pericolo,
   b) sostituzione della fonte di pericolo,
   c) riduzione dei pericoli derivanti dalla fonte,
   d) isolamento della fonte di pericolo,
   e) protezione del personale per mezzo di dispositivi di protezione individuale o d'altro tipo;
2) riduzione al minimo dell'errore umano;
3) sorveglianza sanitaria.

Una volta identificate le misure di prevenzione e protezione si rende necessario assegnare a determinate persone la responsabilità della loro attuazione e stabilire delle tempistiche per la loro realizzazione.

FASE 4 Attuazione delle misure

Le misure di prevenzione e protezione definite devono essere attuate secondo le modalità e le tempistiche stabilite, dando incarico a specifiche persone di provvedere a verificare regolarmente lo stato di avanzamento delle stesse.

FASE 5 Monitoraggio e revisione

Oltre a verificare l'attuazione delle singole misure, bisogna monitorare anche i rischi residui, cioè quelli che permangono anche

dopo l'adozione di misure di controllo appropriate, non eliminabili, ma che debbono essere tenuti sotto controllo.

A seguito dell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione è necessario valutare nuovamente i pericoli, alla luce delle nuove circostanze, i quali avranno tendenzialmente un livello di rischio inferiore, in quanto esse avranno diminuito la probabilità di accadimento dei singoli pericoli.

La valutazione dei rischi lavorativi, così come prevista dal D.Lgs. n. 81/08 si iscrive nel complessivo utilizzo a livello internazionale del metodo del "risk-assessment[108]", il cui orientamento è quello di fondare la definizione delle priorità dell'intervento su un'analisi strutturata e partecipata, che prenda in considerazione l'"accettabilità" sociale di determinati rischi e la valutazione dei costi e dei benefici che la loro riduzione comporta per la comunità. Questa metodologia di analisi dei rischi, per quanto attiene a quelli di natura lavorativa, deve armonizzarsi con il vigente assetto normativo, che non prevede alcuna facoltà d'arbitrio per il D.d.L., in merito alla convenienza o meno dell'applicazione delle misure di sicurezza necessarie per soddisfare i precetti normativi. Il processo previsto dall'art 28 del D.Lgs. n. 81/08 rappresenta anche uno strumento per avviare una riorganizzazione razionale e pianificata della produzione nei suoi diversi componenti, attraverso una stretta integrazione tra le varie funzioni aziendali, al fine di raggiungere l'obiettivo di una sostanziale riduzione e/o del controllo dei fattori di rischio presenti, mediante la "progettazione di un lavoro sicuro", così come chiaramente esplicitato dall'art.15

---

[108] *"… Il "Risk Assessment" o "Analisi del Rischio" è una metodologia volta alla determinazione del rischio associato a determinati pericoli o sorgenti di rischio. Essa può essere applicata ai più svariati campi, come ad esempio nel settore alimentare (in associazione al Metodo HACCP), oppure durante lo sviluppo di sistemi di gestione ambientale (valutazione di significatività degli aspetti ambientali), o per la valutazione dei rischi per la salute e sicurezza nel lavoro. In generale si può ricorrere alla metodologia del risk assessment quando si intenda valutare la pericolosità di un evento indesiderabile ai fini di definire la priorità o l'urgenza delle misure necessarie per tenerlo sotto controllo…"*. Indicazioni tratte dal sito internet del CESQA dell'Università degli studi di Padova.

del D.Lgs. n. 81/08. Tra le misure generali di tutela previste da quest'ultimo articolo, viene infatti indicata la programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro. La valutazione dei rischi deve essere, pertanto, uno strumento finalizzato soprattutto alla programmazione delle misure di prevenzione e più in generale all'organizzazione del sistema prevenzionale aziendale, attraverso il coinvolgimento attivo di tutte le parti in causa nella ricerca delle soluzioni più efficaci e nella loro applicazione.

Informazione, formazione ed addestramento

Informazione

Può essere intesa come la trasmissione di conoscenze da un soggetto a un altro. Il testo unico definisce l'informazione come il "complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro". Oggetto dell'informazione devono essere:

- i nominativi delle figure di sistema
- gli specifici rischi aziendali
- le procedure di primo soccorso
- le procedure antincendio
- etc.

Risulta evidente, quindi, che tale obbligo deve essere effettuato direttamente dal datore di lavoro (o da un suo delegato) ed essere progettato in base alla specifica azienda.

A differenza della formazione, non è necessario che l'informazione avvenga in aule, attraverso dispense, slide, etc. Ad esempio, per informare i lavoratori dei nominativi delle figure aziendali relative

alla sicurezza (RLS, RSPP, ASPP, etc.), può essere sufficiente la consegna di un documento contenente le informazioni necessarie.

Formazione

È un processo complesso finalizzato all'acquisizione di competenze. Anche la norma ne riconosce il carattere di complessità: essa è definita come il "processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori […] competenze finalizzate allo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi."

Esistono diverse tipologie di argomenti che devono essere oggetto di formazione.

Gli adempienti obbligatori in materia di formazione sono definiti dall'art. 37 e possono essere ricondotti a quattro diverse aree:

Area formazione di base: tutti i lavoratori, suddivisi in base ai rischi delle diverse mansioni, devono essere adeguatamente formati all'atto di assunzione, trasferimento e cambio mansioni;

Area formazione delle figure di sistema: le figure individuate dall'impresa nel proprio organigramma in materia di sicurezza (dirigente, preposto, responsabile e addetto del servizio di prevenzione e protezione, addetto alla prevenzione incendi ed evacuazione, primo soccorso, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza) dovranno ricevere una specifica formazione e, quando previsto, un aggiornamento, rispetto al ruolo ricoperto;

Area formazione rischi specifici: ogni lavoratore adibito a mansioni che comportino rischi specifici, deve essere adeguatamente formato e addestrato;

Area formazione macchine e attrezzature: i lavoratori che devono condurre macchine particolari (ad esempio movimento terra, gru, piattaforme di lavoro elevabili, etc.) devono ricevere un'apposita formazione.

Addestramento

È definito come "complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro".

Esso è caratterizzato per il carattere eminentemente pratico, finalizzato a trasmettere l'uso corretto di dispositivi quali attrezzature e macchine e deve necessariamente prevedere una fase esercitativa sugli specifici dispositivi (DPI, macchine, attrezzature, ecc.).

La seconda parte della pubblicazione riguarda la programmazione della formazione, in cui risulta necessario individuare il percorso formativo personalizzato per ogni lavoratore in base alla propria mansione e ai rischi correlati.

Viene anche proposta una "Tabella per la pianificazione della formazione".

I Sistemi di Gestione della sicurezza

A corredo di questo capitolo non potevo esimermi dal offrire alcune indicazioni sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex d.lgs. 231/01 e la organizzazione della salute e sicurezza sul lavoro ex. D.lgs 81/08.

Il rapporto fra sistema prevenzionale e organizzazione aziendale viene particolarmente evidenziato dalla normativa in materia di "modelli organizzativi", posta dagli artt. 30 e 300 d.lgs. 81/08.

Attraverso la Legge Delega 123 del 3 agosto 2007, contenente "misure in tema di tutela della salute e della sicurezza del lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia", pubblicata in G.U. il 10 agosto 2007, vengono introdotti importanti cambiamenti relativamente alla sicurezza dei luoghi di lavoro.

La prima parte della legge delega 123/2007 detta i principi e i criteri direttivi per la riorganizzazione e la riforma della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro tramite l'adozione di un "testo unico"; nella seconda parte vengono invece fornite disposizioni immediatamente precettive che in parte modificano il quadro normativo preesistente, e, in parte, lo completano.

Proprio tra le disposizioni immediatamente precettive di particolare interesse per gli argomenti trattati in questo capitolo dell'elaborato risulta essere l'art. 9[109] che ha introdotto nel D.lgs. n.231/2001 l'art. 25-septies, il quale prevede la responsabilità degli enti in relazione all'omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Questa previsione ha fatto si che la redazione dei M.O.G. , per gli enti che vogliono esimersi dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato sia diventata di fatto un obbligo, più che una facoltà del soggetto responsabile dell'ente, in quanto tali tipologie di reato, rispetto alle altre molto più settoriali e specialistiche indicate nel D.Lgs. 231/01, si possono presentare con un'elevata probabilità in ogni tipologia di organizzazione.

L'argomento dei M.O.G. viene ripreso dall'art. 30 del D.Lgs. n. 81/08, il quale fornisce ulteriori indicazioni rispetto alla Legge 123/07, specificando le caratteristiche del modello esimente dalla responsabilità amministrativa, di cui al D.lgs. n. 231/01, nel caso dei "reati presupposto" in ambito infortunistico.

Il M.O.G. idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità

---

[109] Art. 9. Modifica del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n.231: "*…1. Dopo l'articolo 25-sexies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, è inserito il seguente: "Art. 25-septies. - (Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro) 1. In relazione ai delitti di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a mille quote. Nel caso di condanna per uno dei delitti di cui al comma 1, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno…".*

amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate[110].

Il M.O.G. deve prevedere:

- idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività;
- un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;

[110] Tratto dall'art.30 comma 1) del D.Lgs. n. 81/2008.

- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate[111].

Il M.O.G. deve essere obbligatoriamente riesaminato, ed eventualmente modificato, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico[112].

Nel caso di infortuni sul lavoro, la carenza di misure di prevenzione o di protezione sono quasi sempre associabili al vantaggio di minori costi per l'azienda o all'interesse di una maggiore produttività, pertanto può essere riconosciuta la responsabilità amministrativa a carico dell'ente. Quindi, per non rischiare di subire pesanti sanzioni, l'azienda, in cui si sia verificato un grave infortunio, deve essere in grado di dimostrare al giudice penale di aver effettivamente attuato un sistema di gestione conforme ai modelli indicati all'art. 30 del D.Lgs. n.81/08, congiuntamente agli altri elementi caratteristici richiamati nello stesso articolo in linea con la legge 231/01[113].

Il modello esimente, che deve essere sviluppato a partire da un'analisi dei rischi, deve prevedere i seguenti componenti: un Codice Etico, un organismo di vigilanza, un sistema sanzionatorio e un sistema di gestione della salute e sicurezza (SGSL).

Al fine di predisporre M.O.G. conformi alle esigenze del legislatore, il T.U., indica come riferimenti i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per

---

[111] Vedasi dall'art.30 commi 2),3) e 4) del D.Lgs. n. 81/2008.

[112] Vedasi dall'art.30 comma 4) del D.Lgs. n. 81/2008.

[113] Tratto dall'articolo pubblicato sulla rivista on line Punto Sicuro intitolato "il Decreto legislativo 81/08 e si sistemi di gestione della sicurezza" del 19.09.2008.

un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o quelli previsti dal British Standard OHSAS 18001:2007[114].

Come sanno bene i penalisti, il d.lgs. n. 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento uno specifico titolo di responsabilità (si ritiene di natura amministrativa, cfr. Cass. pen., 26 febbraio 2007, n. 10500; Cass. pen.,23-6-2006, n. 32626; v. ora esplicitamente l'art. 30), connessa alla commissione di specifici reati, a carico di soggetti a struttura complessa. In particolare, esso si applica a tutti gli enti forniti di personalità giuridica, alle società commerciali e persino alle associazioni non riconosciute, con esclusione però delle amministrazioni statali, degli enti pubblici territoriali e degli altri enti pubblici non economici nonché degli enti che svolgano «funzioni di rilievo costituzionale» (art. 1, d.lgs. n. 231/01).

Si tratta di un impianto normativo pensato in riferimento a fattispecie di natura dolosa che, dapprima, con l'art. 9 della l. n. 123/2007 e, ora, con il d.lgs. n. 81/2007 è stato, per la prima volta, esteso ai casi di reati colposi previsti e puniti dagli artt. 589 e 590, comma 3, c.p. ove commessi con violazione delle norme in materia di sicurezza del lavoro.

Come è noto, questa nuova e specifica forma di responsabilità si distingue da quelle di natura personale ascrivibili ai soggetti agenti: quella penale per i delitti di cui agli artt. 589 e 590 c.p. e quella (penale o amministrativa) derivante dalle violazioni prevenzionali di natura contravvenzionale commesse sia autonomamente che unitamente a quei delitti. Quella di cui al D. Lgs. 231/2001 ricorre, a carico dell'ente, quando il delitto di lesioni colpose gravissime (art. 590, comma 3, c.p.) o di omicidio colposo (art. 589 c.p.) siano stati commessi, nell'interesse o a vantaggio dell'ente, da persone che vi svolgano, anche di fatto, funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione anche solo nell'ambito di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e

[114] Vedasi dall'art.30 comma 5) del D.Lgs. n. 81/2008.

funzionale ovvero anche da persone «sottoposte alla loro direzione o vigilanza» (art. 5, d.lgs. n. 231/2001).

Queste sono precisamente le regole e le condizioni fissate dalla normativa generale. Ma non pare proprio possa dubitarsi che la sua estensione alla materia della sicurezza- lavoro operi alle medesime condizioni fissate dallo stesso d.lgs. n. 231/01, salve soltanto le specificità espressamente introdotte dall'art. 25 septies della l. n. 123/2007, come modificato dall'art. 300 del d.lgs. n. 81/2007, ad esempio, con riferimento alla durata delle sanzioni interdittive e all'entità di quelle pecuniarie. Da tale responsabilità derivano, appunto, non solo pesanti sanzioni pecuniarie ma anche sanzioni interdittive di non minore rilevanza (interdizione dall'esercizio dell'attività, sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni, divieto di contrattare con la p.a., esclusione da vari benefici o finanziamenti o loro revoca, divieto di pubblicizzare beni o servizi, confisca e pubblicazione della sentenza di condanna). Si tratta nel complesso di sanzioni particolarmente severe e incisive, dotate di elevata efficacia deterrente, che in questa sede non abbiamo il tempo di esaminare ma che possono agevolmente essere ricavate dall'esame del testo legislativo.

Si pensi solo che le sanzioni interdittive possono essere applicate, addirittura, con ordinanza, su richiesta motivata del P.M., anche in via cautelare (artt. 45 ss.) ove si ravvisino gravi indizi di responsabilità e si ritenga sussistente il pericolo della reiterazione del reato.

Anche le sanzioni pecuniarie si presentano molto severe tenendo conto dei loro importi particolarmente elevati e determinati per quote, di valore variabile; un efficace meccanismo, questo, fondato su una duplice forma di determinazione che consente di adeguare la sanzione sia alla gravità dell'illecito e al grado di responsabilità dell'ente (a tali elementi è commisurato infatti il numero delle quote da applicare) che alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente responsabile (cui è commisurato l'importo delle singole quote). Il vecchio testo dell'art. 25 septies della L. 123/07 prevedeva, addirittura, che, in tutte le ipotesi di delitto connesso a

un infortunio sul lavoro, il numero delle quote fosse determinato in misura fissa e addirittura corrispondente al massimo edittale (mille quote) mentre ciò che restava da determinare era solo il valore della singola quota (che può variare da un minimo di 258 a un massimo di 1.549 euro). La sanzione concretamente applicabile a tali ipotesi risultava, quindi, particolarmente elevata, variando da un minimo di 258.000 a un massimo di 1.549.000 euro.

Il nuovo testo dell'art. 25 septies, introdotto dall'art. 300 del d. lgs. 81/2008, ha ridotto sia la durata minima della pena interdittiva sia l'entità di quella pecuniaria commisurandole entrambe al tipo di attività svolta dall'azienda; per cui quelle terrificanti originariamente fissate nel 2007 sono rimaste invariate solo per i casi di omicidio colposo commesso nelle aziende a rischio elevato di cui all'art. 55, co. 2, T.U. (che, ad es., comprende anche i cantieri edili o di ingegneria civile in cui operino più imprese e la cui entità presunta non sia inferiore a 200 uomini-giorno) con grave violazione degli obblighi di valutazione dei rischi e di redazione del piano di sicurezza; in tutti gli altri casi di omicidio colposo o di lesioni colpose gravissime derivanti da infortunio sul lavoro o malattia professionale, la durata delle sanzioni interdittive e l'entità di quelle pecuniarie è stata ora, invece, notevolmente attenuata: da 250 a 500 quote con sanzioni interdittive da tre mesi a un anno, in caso di omicidio; fino a 250 quote, con sanzioni interdittive non superiori a sei mesi, in caso di lesioni. Sanzioni che, pur così attenuate, restano comunque particolarmente severe e onerose.

Ciò che conta sottolineare in questa sede è che il legislatore, una volta fissato questo quadro sanzionatorio iniziale particolarmente severo, lo ha dotato anche di una spiccata elasticità predisponendo contemporaneamente gli strumenti utili a ridimensionarlo considerevolmente, ove si verifichino determinate condizioni.

Sono state previste, infatti, una serie di ipotesi di totale esonero dell'ente da ogni responsabilità che impediscono, quindi, l'applicazione sia delle sanzioni pecuniarie che di quelle interdittive: ciò accade quando l'ente abbia previsto e concretamente attuato, prima del verificarsi dell'evento dannoso, rigorosi modelli orga-

nizzativi volti a prevenire la commissione di quei reati i quali, quindi, siano stati realizzati (sia dai dirigenti apicali che dai soggetti sottoposti alla loro direzione) eludendo fraudolentemente le regole interne e il relativo sistema di controlli.

L'adozione dei "modelli organizzativi" determina la revoca delle sanzioni interdittive o la notevole riduzione di quelle pecuniarie anche quando intervenga "a posteriori", cioè dopo il verificarsi dell'evento lesivo e persino durante il relativo processo penale, addirittura anche dopo pronuncia della sentenza di primo grado.

Si tratta quindi di un potente meccanismo destinato a incidere non solo e non tanto nella repressione dei reati quanto nella fase prevenzionale nella promozione di comportamenti virtuosi.

Nel delineare questi modelli organizzativi, il legislatore del 2001, all'art. 6, si limita a fissare standard di comportamento di carattere generale e, tuttavia, sufficientemente determinati. In estrema sintesi, si tratta dell'adozione di un sistema di strumenti di organizzazione e di gestione idonei a prevenire i reati che consentano, in particolare di:

a) individuare le attività a rischio (in cui «possono essere commessi reati»);

b) «prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione» all'attività prevenzionale;

c) individuare idonee modalità di gestione delle necessarie risorse finanziarie;

d) individuare un organismo interno dotato di «autonomi poteri di iniziativa e di controllo» al quale tutti i soggetti coinvolti abbiano l'obbligo di fornire le necessarie informazioni;

e) creare infine un sistema disciplinare «idoneo a sanzionare il mancato rispetto» del modello organizzativo.

Fin qui la norma di carattere generale che è stata tuttavia integrata da una disciplina specifica afferente la materia della sicurezza-la-

voro dalla riforma operata con il d. lgs. 9 aprile 2008 n. 81 che, appunto, all'art. 30 disciplina i "Modelli di organizzazione e di gestione" utili ad esonerare gli enti dalla responsabilità amministrativa connessa ai reati in materia di sicurezza del lavoro. In realtà quest'ultima norma non aggiunge molto alla disciplina generale limitandosi a sancire che il modello di organizzazione:

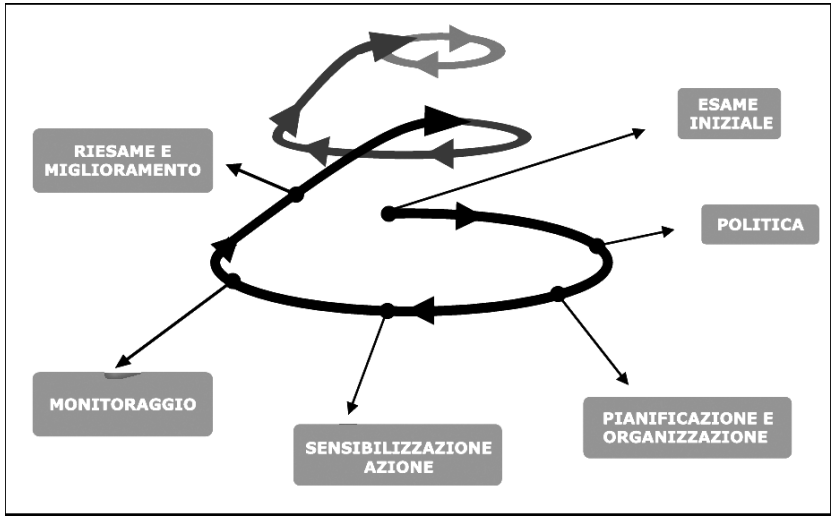
- deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici» in materia,
- deve prevedere o «il rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;» o le
- «attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti»;
- le «attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza»;
- le «attività di sorveglianza sanitaria»,
- quelle «di informazione e formazione dei lavoratori»,
- quelle di «vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori»,
- quelle di «acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge»
- «periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate».

Fin qui, francamente poco di nuovo rispetto agli obblighi in materia di sicurezza-lavoro già imposti dalla legge alla generalità dei datori di lavoro.

Più significativo appare, invece, l'obbligo di «prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1» (imposto dal secondo comma) nonché quello di definire anche «un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio» (terzo comma). Infine, rilevante appare anche l'obbligo di prevedere «un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello» ricalca una norma già fissata nell'art. 6 del d.lgs. 231/01 (let. e).

Ancor più interessante è infine il quarto comma secondo cui «Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate». La norma, infatti, non prevede alcuna autonomia in capo all'organismo che deve essere preposto a tale controllo, così come sancisce invece l'art. 6 del D.Lgs. 231/01. Essa che, per la sua natura speciale deve ritenersi senz'altro prevalente, consente quindi di conferire tale funzione di controllo allo stesso Servizio di Prevenzione e Protezione di cui agli artt. 31 ss.. del D.Lgs. 9 aprile 2008 n. 81.

Non è previsto, come accade invece, nella disciplina generale, che i modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti (art. 6, III co., D.Lgs. 231/01). Il quinto comma prevede soltanto che, in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui ai commi precedenti per le parti corrispondenti. Ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.



Questo naturalmente non esclude che modelli di organizzazione non strettamente conformi a tali linee guida possano ugualmente integrare i requisiti di cui all'art. 30 del D.Lgs. 81/08. Né, tantomeno, ciò impone alle aziende l'onere di ottenere una vera e propria certificazione di qualità.

Come è agevole constatare, quindi, il modello organizzativo disegnato dal D.Lgs. 231/2001 e integrato dall'art. 30 della riforma del 2008 coincide quindi largamente con il sistema prevenzionale aziendale imposto dalla normativa in materia di sicurezza.

In definitiva, pare necessario aggiungere soprattutto il sistema di sanzioni disciplinari che può ben essere quello regolato dall'art. 7 della L. 300/70 (e dalla contrattazione collettiva) inserendovi espressamente sanzioni specifiche relative alle violazioni in materia di sicurezza, cosa questa già prevista da molti contratti collettivi e comunque largamente diffusa, almeno nelle realtà aziendali medio-grandi.

In altre parole, il sistema prevenzionale aziendale disegnato dal D.Lgs. n. 81/2008 integra o può agevolmente integrare (con pochi aggiustamenti) il modello organizzativo di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 231/01.

Come ho già sottolineato, questa sapiente combinazione fra se-

verità ed elasticità del meccanismo punitivo, finisce per essere un potente incentivo a predisporre un sistema prevenzionale aziendale serio e rigoroso.

A questo proposito è importante, infine, sottolineare che il D.Lgs. n. 231/01 attribuisce la cognizione in ordine alla responsabilità amministrativa dell'ente al medesimo giudice penale chiamato a conoscere dei reati connessi. Nel medesimo processo, quindi, si deciderà sia sulla responsabilità penale delle persone fisiche che sulla responsabilità amministrativa della persona giuridica; e poiché quest'ultima è espressamente condizionata anche all'esistenza, alla congruità e alla corretta attuazione del modello organizzativo prevenzionale applicato in azienda, quest'ultimo pare finalmente destinato a fare ingresso nel processo penale assumendovi una rilevanza decisiva ai fini dell'accertamento di ogni tipo di responsabilità derivante da un infortunio sul lavoro o da una malattia professionale.

Con l'estensione della sanzione amministrativa a carico dell'ente anche alla materia della sicurezza del lavoro, l'effettiva e corretta istituzione del sistema prevenzionale aziendale dovrebbe aver dunque trovato finalmente un giudice deputato a conoscerla e valutarla con particolare attenzione. E questo non potrà non costituire un ulteriore, potente incentivo alla corretta attuazione del sistema prevenzionale aziendale.

Infine, La fondamentale differenza tra D.V.R. e M.O. sta nel fatto che le attività imposte dal D.Lgs. n.81/08, per la redazione del DVR, conducono tendenzialmente alla riduzione del rischio di danno fisico ai lavoratori e al miglioramento delle condizioni di vita in azienda, mentre il M.O. ha come scopo l'evitare che nell'Ente/Azienda possano prodursi reati che comportino la responsabilità amministrativa di questi ultimi. In un caso si agisce sul processo produttivo attraverso la relativa neutralizzazione degli infortuni e delle malattie professionali, nell'altro caso si adotta un modello di diligenza tendente ad allontanare l'ipotesi di commissione di un reato[115].

[115] Vedasi la Pubblicazione "Il Modello Organizzativo ai sensi dell'art. 30 del Dlgs 81/2008", Guido Giobbe, Fisac-Cgil, Lombardia 2014.

Capitolo 8

L'assicurazione

“Da assicuratore ad amministratore di società: qual è il tuo grado di irresponsabilità nel gestire le responsabilità della tua azienda?”

Di Simone Costenaro

[Simone Costenaro ha iniziato a svolgere il mestiere dell’assicuratore nel 1998. Ha sviluppato la diagnosi dei rischi “Futuro Senza Sorprese” che insegna a promuovere con la sua scuola per assicuratori mediante la società Assicuratore Facile]

Anche se questo libro parla di cosa fare dopo un infortunio sul lavoro, vorrei partire da un punto di vista più ampio, dato che il compito di ogni assicuratore dovrebbe essere quello di aiutare a individuare, valutare e, di conseguenza, poi gestire tutti i micidiali rischi che possono mettere in ginocchio un’azienda.

E in questo caso, ci focalizziamo sulle responsabilità dell’azienda e di chi la amministra.

Ogni anno che passa, infatti, le responsabilità dei titolari d’impresa e, in particolare, degli amministratori che guidano l’impresa, si fanno sempre più pesanti:

- la 231 dal 2001 picchia forte sulle responsabilità penali dell’amministratore;
- la 81/2008, in merito alla salute e sicurezza sul lavoro, non lascia scampo a nessun titolare, amministratore e RSPP (responsabile del servizio di prevenzione e protezione). Se in azienda qualcuno si fa male con prognosi superiore ai 40 giorni, le cause civili e penali partono senza se e senza ma.

Figurarsi per un decesso.

Ma il nuovo decreto legislativo numero 14 del 12 gennaio 2019

in merito al "Codice della crisi d'impresa e della insolvenza" è un'ulteriore mannaia sopra la testa di qualsiasi amministratore:

> *"Gli amministratori rispondono verso i creditori sociali per l'inosservanza degli obblighi inerenti alla conservazione dell'integrità del patrimonio sociale.*
>
> *L'azione può essere proposta dai creditori quando il patrimonio sociale risulta insufficiente al soddisfacimento dei loro crediti."*

In parole povere, se l'azienda salta, i creditori chiederanno i soldini direttamente agli amministratori indipendentemente dalla causa.

Ne consegue che la responsabilità degli amministratori oggi è "illimitata".

Questi passaggi non sono ancora chiarissimi e in futuro, qualsiasi amministratore avrà sempre meno voglia di rischiare casa e risparmi personali.

Questo comporterà anche maggior prudenza prima di intraprendere nuove imprese aziendali.

Questi tre punti (ma non sono gli unici), oltre a far saltare l'azienda, potrebbero portar via i beni personali alle persone, oltre che mandarle in galera.

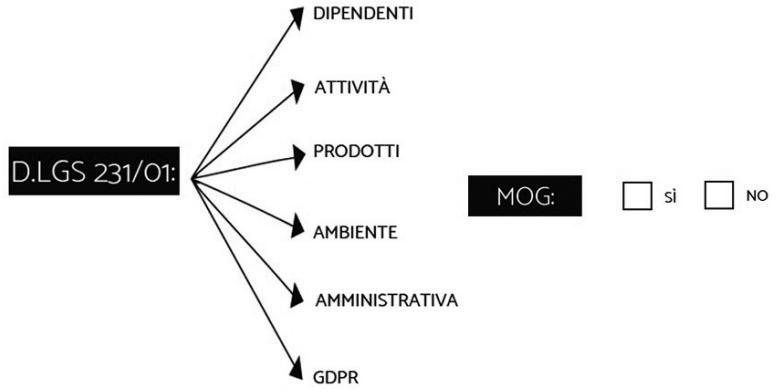
Ma in questo capitolo non voglio tediarti sui vari decreti, bensì regalarti uno schema pratico che utilizzo per far comprendere in modo veloce e comprensibile le possibili difese da mettere in atto grazie al programma gestione rischi legali:

AZIENDA
senza sorprese
Prima le informazioni dopo le soluzioni

PROGRAMMA GESTIONE DEI RISCHI LEGALI :

LA GESTIONE DEI RISCHI LEGALI:

	MASSIMALE:
RESPONSABILITÀ CIVILE ATTIVITÀ:	
RESPONSABILITÀ CIVILE DIPENDENTI:	
RESPONSABILITÀ CIVILE IMMOBILI:	
RESPONSABILITÀ CIVILE VEICOLI:	
RESPONSABILITÀ CIVILE PRODOTTI: → RITIRO:	
→ CONTAMINAZIONE:	
RESPONSABILITÀ CIVILE AMBIENTALE:	
TUTELA LEGALE: → CIVILE:	
→ PENALE:	
→ CONTRATTUALE:	
Assicurazione diversa da quella di responsabilità civile: ☐ SÌ ☐ NO	
GDPR e CYBER:	
RESPONSABILITÀ CIVILE AMMINISTRATORE:	



Data:_____ Cliente:_____ Intermediario:_____

Art. 58 Regolamento 40 IVASS

Questo documento tratta solo i rischi inerenti alle responsabilità, ovviamente. E come vedi, le responsabilità non sono poche. Anzi.

All'interno di questo programma, è fondamentale capire quali sono le cifre massimali corrette in modo tale che tu e la tua azienda siate sempre coperti, a seconda delle necessità.

La responsabilità degli amministratori, infatti, scatta per qualsiasi rischio. Ecco perché è fondamentale individuarli, eliminarli dove possibile, diminuirli e dove non è possibile, bisogna assolutamente trasferirli correttamente.

Ma torniamo a "cosa accade" dopo un infortunio sul lavoro dal punto di vista assicurativo.

I punti fondamentali da tenere in considerazione per non avere brutte sorprese con le assicurazioni sono cinque, quindi presta attenzione perché ti elencherò il punto di vista delle assicurazioni e cosa andranno a controllare prima di pagare o di rigettare il sinistro.

Ti anticipo che, per esperienza diretta, ho visto molti errori su questi cinque punti, quasi sempre in fase di analisi delle coperture assicurative e non dopo un infortunio.

Attenzione che avere la polizza fatta male dopo un infortunio sul lavoro potrebbe far chiudere l'azienda.

Partiamo allora con i cinque punti che potrebbero rendere inadeguata o non operativa la garanzia assicurativa. Per ognuno di loro, ti darò un'azione da fare per evitare future brutte sorprese.

1) La denuncia dell'infortunio

Anche se la prescrizione per i danni alle persone è di dieci anni, è già successo che un dipendente, dopo un infortunio con prognosi superiore ai 40 giorni, chiedesse i danni dopo qualche anno dal fatto perché si è licenziato in malo modo.

L'azienda potrebbe aver cambiato compagnia di assicurazioni nel mentre e il sinistro potrebbe essere rigettato.

L'azione da fare, quindi, è la seguente:

Quando un dipendente subisce un infortunio sul lavoro e rimane a casa più di 40 giorni, fai sempre una denuncia cautelativa e chiudi la vicenda senza rischiare di doverla riaprire in futuro per colpa di altre incomprensioni con il dipendente.

2) L'oggetto dell'assicurazione

Una volta fatta la denuncia dell'accaduto all'assicuratore, in azienda arriveranno uno o più fiduciari per redigere una perizia.

Inizieranno a individuare la tipologia di azienda e a farsi da subito un'idea dell'organizzazione.

La prima cosa che andranno a controllare sarà l'operatività della garanzia analizzando l'attività dichiarata dall'azienda, rispetto alla dinamica dell'infortunio.

Questo è il primo fondamentale punto per capire se siamo all'ombra, oppure completamente al sole.

Se in polizza c'è scritto che l'attività svolta dall'azienda è "installazione di impianti idraulici", la garanzia non opererà mai se il dipendente viene schiacciato da un muro portante che stava demolendo.

Il dipendente della società che installa impianti idraulici può certamente svolgere le tracce come attività accessoria, ma non è autorizzato a demolire muri portanti.

Facciamo un altro esempio.

Se l'attività dichiarata al tempo della stipula della polizza era un "magazzino di qualsiasi merce" e successivamente l'azienda è diventata operativa nell'assemblare, installare, trasformare un qualsiasi prodotto, e il dipendente ha subito un infortunio durante queste mansioni, abbiamo seri problemi.

Altro esempio ancora.

Se l'azienda è una carpenteria metallica, va specificato se opera presso terzi, perché se non c'è questa estensione e il dipendente si fa male presso il cantiere mentre montava una facciata continua, è escluso.

Quindi l'azione da fare è la seguente: riporta in polizza il corretto oggetto dell'assicurazione, preoccupandoti che siano sempre garantite anche tutte le attività complementari e accessorie. Se durante l'anno hai intenzione di modificare o cambiare tipologia di attività, comunicalo immediatamente all'assicuratore.

3) L'ubicazione del rischio

Il perito controllerà subito anche questo dato.

In polizza è sempre riportato il luogo o i luoghi dove viene esercitata l'attività. Se l'infortunio è avvenuto presso terzi, deve esserci una specifica estensione — e lo abbiamo già visto nel punto precedente — ma se è accaduto dentro a uno stabile dell'azienda, questo deve essere riportato in polizza alla voce "ubicazione del rischio".

Se l'azienda nel corso del tempo acquista o prende in uso altri stabilimenti, questi devono essere comunicati all'assicuratore.

Quindi, l'azione da fare è la seguente: riporta in polizza tutte le ubicazioni della tua attività e comunica tempestivamente i successivi cambiamenti o ampliamenti.

4) Chi sono gli assicurati

Nella polizza di responsabilità civile verso terzi, ci deve essere l'estensione anche verso i dipendenti. Parificati ai dipendenti, ci

devono essere i dirigenti, i soci, gli stagisti, i co.co.co. e tutte le persone che partecipano ai lavori anche saltuariamente.

Quindi, l'azione che devi fare è la seguente: controlla chi non è considerato terzo e fatti chiarire chi è espressamente escluso dalla garanzia.

5) Il massimale garantito in polizza

La polizza di responsabilità civile verso terzi e dipendenti serve a garantire la rivalsa INAIL che avverrà sempre, l'eventuale rivalsa INPS e il maggior danno richiesto dall'infortunato oppure dalla famiglia se l'infortunio ha provocato il decesso del lavoratore.

Il danno potrebbe essere milionario, quindi una garanzia di un milione o due potrebbe non bastare.

Bene dieci milioni, ottimo venti milioni, che non costa venti volte in più rispetto a un milione, probabilmente neanche il doppio.

Quindi, l'azione che devi fare è la seguente: qual è il massimale di polizza garantito? È superiore o inferiore ai dieci milioni?

Ci sono sotto limiti per sinistro, per dipendente o per altro?

6) Il parametro della polizza

Il costo della polizza viene calcolato in funzione di 3 parametri.

1) Per il tipo di attività e per le estensioni di garanzia
2) Per il massimale garantito
3) Per la grandezza dell'azienda.

Per misurare la grandezza, potrebbe essere usato il numero di addetti, le loro retribuzioni o il fatturato.

Se andiamo sulle retribuzioni o sul fatturato, le polizze di norma sono a regolazione premio.

Vuol dire che ci sarà un fatturato/retribuzione preventivato e poi a fine anno, in funzione dell'effettivo fatturato/retribuzione ci sarà una differenza da pagare.

Ma per le piccole aziende potrebbe essere usato il numero degli addetti, che è un parametro pericolosissimo perché non ha una regolazione ma è a dichiarazione.

Dichiaro nel 2020 che ho 22 addetti.

Nel 2022 un dipendente si porta via la mano sotto una sega, ma a libro paga ho 44 addetti.

La polizza risponderà in proporzione, quindi al 50%.

E se il danno è di qualche milione, essere assicurati parzialmente vuol dire rischiare di chiudere l'azienda.

Quindi, l'azione che devi fare è la seguente: controlla che i parametri in polizza siano corretti non solo alla stipula, ma anche nel corso dei rinnovi.

7) La tutela legale

Quando c'è un infortunio sul lavoro, non c'è solo il danno civile da garantire, bisogna sempre prevedere anche una tutela legale che garantisca tutte le spese penali.

Il processo civile seguirà la liquidazione economica del danneggiato, ma il penale seguirà la pena da infliggere ai responsabili.

La compagnia di assicurazione segue la controversia fino a quando ne ha interesse.

E non ha alcun interesse nel difendere penalmente il responsabile.

Il suo interesse è quello di pagare il giusto (o il meno possibile) il danneggiato. Quindi, l'azione che devi fare è la seguente: scegli una garanzia con una compagnia diversa da quella che garantisce la responsabilità civile per eliminare qualsiasi tipo di conflitto di interessi, con un massimale per le spese legali di almeno € 50.000.

Recensioni Amazon dei libri

Filippo

★★★★★ **Libro molto utile anche per i non addetti ai lavori**
Recensito in Italia il 15 maggio 2020
Acquisto verificato

Ho potuto solo leggere le prime pagine ma devo dire che il libro è veramente fatto bene. Fluido, rapido, adatto anche ai non professionisti. Sicuramente apporta nozioni che non sono acquisibili facilmente nella vita quotidiana ma che possono essere utili per capire cosa ci circonda sia professionalmente che non. Consigliato!

Stefano

★★★★★ **Indispensabile per tutti gli importatori!**
Recensito in Italia il 3 maggio 2020
Acquisto verificato

Ottimo libro, ben scritto e ricco di esempi reali e concreti. Una guida utilissima che consiglio a tutti gli importatori che vogliono evitare brutte sorprese.

Tony

★★★★★ **Stupite i Vostri Amici Ingegneri**
Recensito in Italia il 29 febbraio 2020
Acquisto verificato

Ho regalato questo libro ad un amico ingegnere che ogni giorno si misura con macchinari in aziende produttive complesse. Conosco Claudio personalmente e sono andato sul sicuro ricevendo un enorme ringraziamento per il regalo proporzionato alla qualità dei contenuti. Ovviamente il mio amico ingegnere era molto scettico quando ha visto la copertina (per la serie.. Sacrileeeeegggiiiooooooo.. Il marchio CE non si tocca 😜) ma si é dovuto subito ricredere in quanto la precisione dei dettagli, e le casistiche illustrate, denotano una conoscenza della materia che merita di essere trasferita a tutti gli addetti ai lavori.

Manuel Marini

★★★★★ **Utilissimo anche per consulenti e formatori**
Recensito in Italia il 11 febbraio 2020
Acquisto verificato

Un buon testo, con taglio pratico, utilissimo anche per chi si occupa di fornire consulenza e formazione alle imprese

walter pais

★★★★★ **Un libro sulla CE ma non solo**
Recensito in Italia il 28 gennaio 2020
Acquisto verificato

Finalmente un libro che parla di problematiche tecniche quali marchiatura Ce, non limitandosi come fanno la maggior parte dei testi a una mera riproduzione di normative e/o a stralci di esse, ma spiegandone l'applicazione pratica che ha un vero riscontro in ambito lavorativo.
Ho tutti i testi di Claudio e ogni volta non mi pento dell'acquisto (cosa che non posso dire di altri autori)
Complimenti.
Walter

Ezdirect.it

★★★★★ **Ottimo - Formativo**
Recensito in Italia il 30 dicembre 2019
Acquisto verificato

Semplice da comprendere, indispensabile per chi inizia ad importare o meglio "prima" di iniziare a farlo. Fornisce le nozioni base ed esempi concreti , anche in termini di rischi e sanzioni. Abbiamo già collaborato con il Team Delaini e lo faremo ancora. Ci hanno sempre "supportato e seguito", come a noi piace seguire i nostri clienti: Senza lasciare nulla al caso. Ottimo libro.

Eugenio86

★★★★★ **una conferma a quello che ho sempre pensato**
Recensito in Italia il 20 dicembre 2019
Acquisto verificato

Il manuale è scritto da persone che affrontano "rogne" molte simili a quelle che capitano anche a me tutti i giorni. Offre molti esempi concreti che possono dare una mano sia a chi è già esperto di macchinari sia a chi non lo è...soprattutto a molti RSPP che pensano che il marchio CE sia la manna dal cielo.

Paolo F.

★★★★★ **Prima di affidare tutto ad un consulente leggi qui.**
Recensito in Italia il 16 settembre 2019
Acquisto verificato

Finalmente trovo come sapere se le macchine gia installate o da installare (specie se usate) possono essere un potenziale problema.

Per anni avevo dato per scontato (e tutti lo fanno) che avere il marchio CE significa tutto OK, uhhmmm mica tanto! qui ho scoperto finalmente cosare fare ok, ci sono diversi esempi che ti fanno capire bene con i giusti tecnicismi come approcciarti al problema. trovato utile i trafiletti dove il giudice spiega chi è stato condannato e perché.

Andrea

★★★★★ **Un libro fatto di esperienze**
22 maggio 2019
Acquisto verificato

Consigliato per prendere coscienza sull'argomento, raccontato da chi ha affrontato i problemi sul campo.
Ottima recensione anche per gli autori, disponibili per consigli e supporto!

Paolo Lugarini

★★★★★ **Con un approccio concreto e pratico, aiuta a farsi un'idea e suggerisce un metodo**
1 settembre 2018
Acquisto verificato

Il libro permette di entrare in modo realistico nel mondo della sicurezza dei macchinari ai direttori di produzione, agli RSPP, ai Delegati alla sicurezza..insomma a tutti coloro che NON DESIDERANO LA COLPA D'ALTRI; è un testo che dovrebbe essere utilizzato per la formazione degli RSPP al posto di Moduli B nozionistici e distanti dalla realtà .

Partendo dal racconto di esperienze pratiche vissute, gli autori arrivano nella parte finale a suggerire un metodo sperimentato sul campo; un modus operandi per riuscire in modo sistematico a fare emergere tutti i rischi per la sicurezza portati dai macchinari e relativi provvedimenti da adottare.

Il libro dà approccio proattivo ai problemi e consente di farsi un'idea in anticipo su cosa si può rischiare e prendere le relative contromisure.

Marco Bianchi

★★★★★ **Semplice, diretto, essenziale**
13 agosto 2018
Acquisto verificato

Il testo usa un linguaggio molto semplice, oserei dire colloquiale, cosa che lo rende facilmente comprensibile visto che evita di perdersi in tecnicismi vari.
Gli autori hanno cercato di tenere insieme sia il punto di vista dell'utilizzatore della macchina (O impianto) che quello del fabbricante della stessa. Le due posizioni, infatti, non corrispondono e non sono sovrapponibili come a volte si potrebbe pensare.
Oltre a questo vengono dati consigli per chi riveste il ruolo di RSPP o di direttore di stabilimento i quali, in un certo senso, si trovano tra incudine e martello (Tra il fabbricante e il datore di lavoro).
Precisi e puntuali i riferimenti normativi (Ovviamente, per chi intende approfondire, si rende necessario reperire i testi integrali in maniera autonoma. Non potevano, infatti, essere riportati per intero nel testo).
Penso si tratti di una guida essenziale, semplice e diretta per chi si trova a doversi districare nel complesso mondo della sicurezza dei macchinari e dei luoghi di lavoro.

Cliente Amazon

★★★★★ **Illuminante!**
26 luglio 2018
Acquisto verificato

Un libro scritto con concretezza e semplicità di linguaggio che, attraverso esperienze reali e vissute in campo, riesce a chiarire tanti aspetti di una problematica molto complessa come quella relativa alla gestione delle macchine e attrezzature di lavoro.

G. B.

★★★★☆ **Ricco di vita pratica**
22 gennaio 2018
Acquisto verificato

Finalmente un libro basato sulle esperienze di vita nelle aziende più che nozioni di legge e norme tecniche...
In alcuni passi è un po' autoreferenziale ma direi che gli autori hanno tutto il diritto di enunciare problemi che hanno risolto in maniera egregia.
Davvero un utile strumento per capire cosa occorre fare i ambito sicurezza macchine.

Consigliato!

francesco zocchi

★★★★★ **Ottimo testo, molto pratico e reale**
22 luglio 2017
Acquisto verificato

Ottimo testo, la migliore traduzione tra la normativa e l'applicazione pratica in fabbrica.
Le storie reali raccontate sono assolutamente rispondenti a quanto accade nelle aziende, o almeno nella maggior parte.Consigliatissimo

Cliente Amazon

★★★★★ **Consigliato vivamente**
12 luglio 2017
Acquisto verificato

Un libro diverso da tanti altri.
Niente accademia ma molta esperienza di vita vissuta nelle aziende, a contatto quotidiano con i problemi veri che assillano imprenditori, RSPP, installatori e professionisti.
Anche gli argomenti più ostici sono trattati con un linguaggio semplice e accattivante, e con la giusta dose di leggerezza, il che non guasta.

Ing. Gianfranco Agnusdei Pensi

micheld

★★★★★ **Ottimo libro!**
23 marzo 2017

Finalmente un libro sulla sicurezza dei macchinari dal tagli estremamente pratico.
La lettura è scorrevole nonostante si tratti di una materia complessa e pesante.
Un MUST per chiunque si occupi, a vari livelli, di sicurezza sul lavoro

Cliente Amazon

★★★★★ **Ottimo testo**
17 marzo 2017
Acquisto verificato

Ottima lettura, completa e comprensibile.
Avete affrontato con estrema scorrevolezza, un argomento assai spinoso.
Lettura da consigliare ai Responsabili ed ai Titolari, giusto per fargli capire a quali rischi vanno incontro!

Cliente Amazon

★★★★☆ **Interessante**
13 marzo 2017
Acquisto verificato

Lettura scorrevole semplice e chiara, non ha deluso le mie aspettative.
Libro interessante soprattutto per chi le macchine le possiede e le deve utilizzare.
Una piccola spesa che permette di avere un quadro più chiaro su come comportarsi.
Ci sono tanti esempi pratici di situazioni reali.

Cliente Amazon

★★★★★ **Consigliato**
9 marzo 2017
Acquisto verificato

Libro ben scritto, da persone che conoscono veramente il mestiere. Assolutamente un must per chi lavora nel settore e soprattutto per RSPP che troppo spesso sottovalutano le macchine.

Giuseppe Sannicandro

★★★★★ **Grande!**
23 febbraio 2017
Acquisto verificato

Claudio e Renato trattano un argomento bello tosto in maniera unica!

Semplice e utile! :)

La comunicazione e lo stile sono perfetti!

Cliente Amazon

★★★★★ **Se col proprio lavoro si mangia e poi disgraziatamente succede qualcosa,dare la colpa ad altri non può' essere l'unica strategia**
11 febbraio 2017

Finalmente un libro chiaro e semplice su un argomento complesso e delicatissimo.
Si fa presto a dire "tanto a me questa cosa non succederà mai" , poi quando purtroppo succede , ci rendiamo conto che forse era meglio pensarci prima.
La consapevolezza premia sempre ,l'ignoranza invece non perdona . Mai .

Alessandro Viceconti

La SICUREZZA non ha prezzo
19 gennaio 2017

Ottimo libro che tutti i titolari d'azienda, dal piccolo laboratorio artigiano, al grande stabilimento dovrebbero leggere.

Nel 2017 l'argomento SICUREZZA, sembra ancora essere un tabù, non si pensa alla prevenzione, ma a risolvere i problemi in emergenza.
Renato e Claudio, rispettivamente padre e figlio, hanno deciso di specializzarsi nel settore della SICUREZZA PER MACCHINARI industriali.

Il libro affronta casi di studio reali, nelle quali un intervento preventivo, avrebbe evitato gravi incidenti sul lavoro.
Si dimostrano professionisti con grande esperienza e in grado di prevedere aspetti non calcolati dalla classica figura del RSPP.

Cliente Amazon

Un Testo prezioso.
12 gennaio 2017
Acquisto verificato

Ottimo testo ...mantiene ciò che promette!
Un pauso ai Colleghi che con professionalità, competenza e chiarezza hanno messo su carta ciò che la maggior parte dei professionisti gelosamente nasconde e custodisce per solo uso individuale! Grazie ancora!

luigi

Non desiderare la colpa d'altri
11 gennaio 2017
Acquisto verificato

Ottimo libro,
scorrevole ed efficace negli esempi concreti.
Grazie Claudio e Renato perché contribuite concretamente al processo doveroso di cambiamento nell'ambiente di lavoro.

Cliente Amazon

OTTIMO LIBRO
8 gennaio 2017
Acquisto verificato

OTTIMO LIBRO, SOTTO TUTTI I PUNTI DI VISTA.
SUGGERISCO LA LETTURA.
OTTIMO ANCHE PER CHI SI STA AFFACCIANDO AL MONDO DELLA SICUREZZA.

Ciaberna

ECCELLENTE!
4 gennaio 2017
Acquisto verificato

La valutazione scaturisce dal fatto che il testo e' scritto da persone che lavorano sul campo ed a stretto contatto con la realtà lavorativa e non, come troppo spesso succede, da persone dietro ad una scrivania ed assolutamente "accademiche".
Quanto scritto risulta di immediata comprensione ed anche gli esempi proposti sono di facile comprensione ed assolutamente esemplificativi per l'argomento trattato.
Finalmente un testo che vuol fare chiarezza sulle responsabilità oggettive (e non presunte!) di ciascun partecipante alla gestione della sicurezza in azienda e sulle macchine in particolare.

Cliente Amazon

Un libro che ti può salvare da gravi prpblemi con la legge
31 dicembre 2016
Acquisto verificato

Un libro chiaro e semplice, dove vengono spiegate con un linguaggio "umano" le varie norme e le responsabilità che ne conseguono.
Un must per chi ha a che fare con la sicurezza dei lavoratori o con la costruzione di macchine.
Soldi ben spesi, ne è valsa la pena

Note

Note

Note

Note

Note

Note

Note

Altre pubblicazioni

NON DESIDERARE LA COLPA D'ALTRI
Il primo comandamento per la sicurezza dei tuoi macchinari

Consigli, esperienze e metodo per un macchinario sicuro in un mercato anarchico

di Renato e Claudio Delaini

IL CAOS DEI RECIPIENTI IN PRESSIONE
Evita le fregature della PED

Aggiornato alla nuova PED (97/23/CE - 2014/68/CE)

di Renato e Claudio Delaini

LA DIRETTIVA ATEx SUI MACCHINARI
Guida per i Consulenti: esplosione di problemi?
(ecco tutte le soluzioni)
secondo 2014/34/UE e 94/9/CE

di Renato e Claudio Delaini

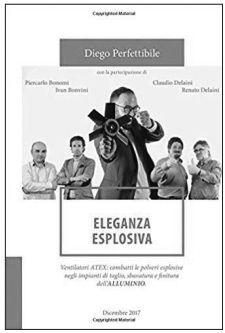
IL MARCHIO CE È UN'ILLUSIONE
Secondo Comandamento della Sicurezza dei Macchinari

di Renato e Claudio Delaini

NON SCOTTARTI CON LA MOKA
Guida ai Moca

Adempimenti e requisiti minimi dei materiali e oggetti a contatto alimentare

di Renato e Claudio Delaini



ELEGANZA ESPLOSIVA
Ventilatori ATEx: combatti le polveri esplosive negli impianti di taglio, sbavatura e finitura dell'alluminio

Adempimenti e requisiti minimi dei materiali e oggetti a contatto alimentare

di Diego Perfettibile
con la partecipazione di Renato Delaini, Claudio Delaini, Piercarlo Bonomi, Ivan Bonvini

CERTIFICAZIONE CE PER CHI IMPORTA

Attento ai trabocchetti!
Indicazioni essenziali per gli Importatori da extra UE

di Renato e Claudio Delaini

CI TROVI ANCHE SU
amazon

GUARDA ANCHE I NOSTRI VIDEOCORSI ONLINE
(li trovi su claudiodelaini.it/shop)